纵向社会的人际关系

〔日〕中根千枝 著



日本丛书 • 日本丛书

日本丛书 • 日本丛书

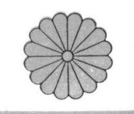
商务印书馆

封面设计：李淑敏


ISBN 7-100-01666-5

ISBN 7-100-01666-5/

定　价：4.10元



日本丛书

纵向社会的人际关系

〔日〕中根千枝 著
陈 成译
东 尔校

商 务 印 书 馆
1994年·北京

中根千枝
タテ社会の人間関係
講談社現代新書
据日本讲谈社1979年版译出

日 本 丛 书

纵向社会的人际关系

〔日〕中根千枝 著

陈成 译 东尔 校

商 务 印 书 馆 出 版
（北京王府井大街 36 号 邮政编码 100710）
新华书店总店北京发行所发行
河北省香河县第二印刷厂印刷
ISBN 7-100-01666-5/C・2

1994 年 6 月第 1 版　　开本 850×1168 1/32
1994 年 6 月北京第 1 次印刷　　字数 81 千
印数 2 000 册　　印张 3 1/2

定价：4.10 元

«日本丛书»出版说明

我馆历来重视组译日本学术论著。三十多年来，已出版有关日本哲学、政治、经济、文化、历史及宗教方面的译著一百多种，加上最近所组新译，已初步形成系列。为便于读者研读，现汇编为«日本丛书»印行。第一辑选目，刊印前曾征求学术界意见，幸蒙赞许，但仍难称美备，深望海内外读者有以指正。

此次汇编出版前，曾对各书体例、译名略作调整，有几种系据原纸型重印，不及一一改订，尚希垂察。

编　者

1991年4月

译者前言

本书作者中根千枝是日本著名的社会人类学家，东京大学教授。她1926年11月30日生于东京。少年时代是在北京度过的。后在东京津田英语学塾学习英语，1950年毕业于东京大学东洋史学科。一年后进入东京大学东洋文化研究所任助教，1970年升为教授。其间，她曾赴印度进行实地调查，又在英国伦敦大学进修文化人类学，在意大利的中东远东研究所从事研究工作。后来曾在伦敦大学和美国芝加哥大学任教。

作者关于文化人类学的研究和写作始于50年代。1953—57年她从印度赴欧洲进行学术访问时，曾以《未开化的面孔和文明的面孔》(1959年）为书名出版了第一部学术著作。此书给只追求以西欧为榜样的日本人以崭新的理性冲击。作者在书中摆脱了有关未开化是落后、文明是进步的所谓进步史观的偏见，作为文化人类学学者开始登上了学术舞台。中根先生关于印度的两个母系制(加罗族和卡西族)的比较研究，1967年在巴黎用英文出版。60年代她根据在日本农村对村落结构的实地调查资料整理完成的研究成果，1967年以《日本农村的血缘结构和经济组织》为题用英文在伦敦出版。作者关于印度和日本的家族的比较研究著作《家族的结构》(1969年）一书尖锐地批评了过去日本学者只强调日本的特殊性的片面观点，在世界学术的发展中阐发了出色的比较社会学理论。此后，在上述坚实的实证性理论研究的基础上，中根先生执笔了面向一般读者的新作《纵向社会的人际关系——单一社会的理论》

(1969年)。作者不久在国外用英语写作的《Japanese Society》(1970年在美国出版)就是本书的英文版。该书作为由日本学者自己用英语写作的日本社会研究，是在英、美等国经常被引用的著作。作者用比较研究的方法，从日本来看印度，从印度和中国来看日本，进而又把比较研究的范围扩大到西欧、北欧和东南亚。多年来，作者运用她在西欧掌握的文化人类学研究方法，通过与实证研究资料的对比，超出了西欧的理论，提出了她本人独创的比较社会结构的理论。日本学者鹤见和子在为作者撰写的传记材料中指出，中根千枝是现代日本出现的在国际上享有声誉的社会科学家。

作者用日语出版的学术著作有：《未开化的面孔和文明的面孔》(中央公论社，角川文库)《适应的条件》、《纵向社会的力学》(讲谈社现代新书)、《以家族为中心的人际关系》(讲谈社学术文库)、《家族的结构——社会人类学的分析》(东京大学东洋文化研究所，1970年)等。

中根先生1975年曾来我国访问。我国著名的社会学家费孝通先生读过中根先生的英语著作《Japanese Society》后，曾给予好评。该书中译本《日本社会》国内已出版(天津人民出版社，1982年)，有兴趣的读者可以参看。

译　者

1991年10月

目　录

前　言

本书是分析现代日本社会的著作，它和一般研究日本的近代化过程和随之产生的社会变化这种历来的研究日本社会的论文、评论在性质上是不同的。

作者的目的在于：尝试通过社会人类学的观点来分析现代日本社会，看看能否形成一种解释，导致一种理论结构。也即本书不是解释日本社会，而是试图提出有关分析社会结构的新理论，即以日本的社会现象作材料，在与社会人类学上所说的"社会结构"（参看第一章第2节）做比较的基础上，看看能否从理论上为日本社会确定一个位置？

因而本书不研究应如何理解日本的近代化，也不研究日本社会应处于什么样状况，应如何发展等问题。不过因为作者采取的是理论性的立场，叙述又尽可能努力客观一些，所以，本书反而在任何情况下都可使用。

在这个意义上，本书或许能对站在各自不同的立场、抱有各种问题的读者思考问题时给以启发和激励，有助于他们理解在日常生活中遇到的形形色色的社会现象。如果真能如此，对作者来说则是望外的喜悦。

本书是以《中央公论》杂志（1965年5月号）发表的论文《日本社会结构的发现》为基础，经修改补充，扩大写成的。不过，作者的基本理论丝毫没有改变。

上述论文发表以后，在许多读者中引起了反响。作者又应大

学、研究所，企业管理、人事管理、教育培训等各方面的机构，会议的邀请出席了有关本论文的课堂讨论并发表讲演，得以听到许多人士的宝贵意见。为此，本书的内容得到了充实，对这些先生，在此再次表示感谢。

上述论文里提出的“纵向”、“横向”的概念和考察方法，现在已经作为一般常识为多数人士所使用，作为作者我不胜喜悦。

中根千枝

1966年12月

第一章　序论

一、对日本社会的新解释

问题在于理论和现实的差异

论述日本的社会或文化时，人们历来采取的方法大体上可以归纳为以下两种：

第一种使用西欧学者以欧洲为主要对象进行研究取得的理论（与其说是方法论，不如说是提出的理论）、模型，试图以此来概括和说明日本社会的各种现象。

第二种按特点抽出一般认为是只见于日本（大体上是与西欧做比较而言）社会的各种现象，通过论述这些现象，试图来把握日本人、日本的社会和文化。这个立场是与第一种立场相对立的观点，它虽然否定"西欧"的模型，但终究是以西欧为前提出发的，在这一点上二者是处于同一条线上的两极。

社会科学不言而喻是在西欧发展起来的学术，它产生了出色的分析和理论，取得成效，日本学者引进它是很自然的。但是把这些理论运用到历史和民族与西欧的情况显著不同的其他社会时，它和在西欧社会运用的情况不同，很自然地会出现二者不能充分符合的问题。当然，在经过抽象化得出的理论和现实社会的各种现象之间是会看到不少差异。这些理论不会像在西欧社会那样照旧适用。更何况社会本身是动态的，一时确定的模型，不用说也

肯定要经常加以修改。

这样一来，理论(model)和现实(reality)的差异，在西欧在日本当然都是存在的，而问题是这种差异的实际状况。也即两者的差异有质的不同，其差异本身是表现在远离问题核心的边缘部分呢，还是表现在问题的实质部分。换句话说，问题在于经过抽象化得出的理论在现实中是否正确、有效。

用米尺量不出标准的和服尺寸

如果用一个通俗的例子来说明，这就好比做和服时用米尺来量尺寸。用米尺量和服的标准尺寸，常会出现零头数，如28厘米3毫米半呀，22厘米7毫米呀，出现非常不合理的尺寸。如果因为尺寸不十分准确，便把厘米以下或5毫米以下的尾数舍去的话，做出的和服会怎么样呢？虽然大体上像和服，但它和被当作理想的传统和服式样相去很远。如果失去和服所必需的轮廓，真正爱打扮的人简直没法穿。

相反，最合理的方法不用说是使用日本的"鲸尺"[①]来量。按照鲸尺所规定的衣服结构的标准尺寸，后身宽7寸5分，前身宽6寸，前襟宽4寸，若是男服，分别为8寸、6寸(胖人或为6寸5分)、4寸。这就是合理的尺寸，量和服时便不会出现不合理的零头数。

如何处理零头数

因此，对不熟悉和服的人说明和服的结构时，一般有两种方法。

---

① 鲸尺：日本民间使用的布尺，一尺约合37.9公分。因系用鲸须制成，故名。——译者

一种是取他所熟知的米尺，用米尺表示各部分的标准尺寸，把它概括起来。另一种是向他说明鲸尺，用鲸尺量出标准尺寸，然后再把米尺同鲸尺做比较。这两者都是一种比较方法。而前者是直接的，从抽象进到具体的阶段。后者是通过对二者分别做由具体到抽象的相同操作，在抽象这个同一水平上加以比较。

用米尺量和服的标准尺寸就好比把在西欧产生的理论运用到日本社会，当然经常会出现不一致的零头数。这个零头数如果仅出现在社会结构的枝节部分那还勉强可以，但也有出现在实质部分的危险性。

过去，日本的社会科学学者经常把这个零头数说成是"日本的封建制残余"或"日本的后进性"，用这种很方便的处理方法把它抛开。一般人也很快便接受了这种看法。

以英国为代表的西欧各国成为先进国家，是由于他们开始工业化(industrialization)较早这一历史事实，而不在于现代日本的工业化水平比西欧各国低。而且不能说因为处于同样的工业化水平，各国的社会状况必然一样。当然，工业化给世界各国带来了同样的一种社会现象却是事实。

例如，人口集中到城市，行政、产业方面的组织的单一化，工资劳动者、中间阶层的扩大，生活模式的均一化，其中特别是过去的家庭形态被单纯化，由夫妻及其子女组成的小家庭占绝对多数。这是值得重视的现象。而且教育水平的提高，社会福利设施的发展等是在任何国家都能看到的共同现象。

尽管伴随着这种共同的工业化，社会发生了巨大变化，但是对围绕着那个社会的个人的、本质的人际关系进行考察时，可以看到由于不同社会而出现的惊人的差异。由此可知各个社会存在着不同的传统。这个情况将反映在本书阐述的各个方面，例如日本的大企业和政府机构，尽管与西欧的大企业和政府机构在组织上

完全相同，但是日本企业和政府里的人们在决定某个问题时，他们在会议上讨论的方式，相互间或是与外界人磋商的情况，采取的却完全是日本式的做法。拿它与同样从事现代工作的英国人的会议和商谈的情况做比较，他们讨论的主题，在内容上即使相同，但其做法和掌握方式却非常不同。勿宁说日本人的做法与过去日本农村中集会的做法是一致的。

这样，形式和内容即使相同，而其做法和掌握方式不同，这在了解社会的本质上是非常重要的。

对过去的近代化理论的反思

在过去的近代化理论中，影响较大的是一种认为基础决定上层建筑的观点，因而他们认为日本的工业化如果达到西欧的水平，社会的状况也应和西欧一样，这种观点在社会上占支配地位，所以他们有一种很强的倾向，对西欧所没有的社会现象一概用"日本的后进性"或"封建制残余"来说明。

这种观点不用说根据的是单纯的社会发展阶段论，同时只认为西欧是比日本在层次上更高的先进国家，而支持这种观点的是自明治、大正时期以来日本知识分子接受的对西欧的根深蒂固的自卑心理。

这也是由于日本的这些知识分子是通过书本上的陈旧印象来接受有关"西欧社会"的概念的。应当指出"西欧社会"被令人吃惊地单纯理解为先进国家的标签，而进行比较社会学的考察时，没有采取按实际状况来把握西欧各国社会内部的复杂性的立场，这是一个很大的弱点。

听说日本人到了英国，就像对待日本一样，他们在事情进展不顺利时便会说，"众所周知，英国是一个封建国家，这种事情很不好办"，"仍然是有无熟人，办起事来大不相同"。尽管局面和内容有

所不同，不论在法国也好，在意大利也好，较之英国有过之而无不及，都存在着对近代化的理想抱有抵触情绪的各种问题。

在这样无形的领域中的形形色色的问题上，连在西欧各国中间也能看到相当多的差异。更何况在地理上相距很远，在历史、文化上都非常不同的日本社会里，即使处在同样的工业化水平上，两国的社会问题有相当多的差异也是很自然的。

如前所述，当然有基础和上层建筑的相互关系问题，不过尽管经济上实现了工业化，但是认为日本人的想法，人际关系的状况全部变为或近似于西欧的状况，那不是想得过于单纯了吗？

后面还要谈到，在一切近现代组织中劳动的日本人，他们和西欧各国人的情况非常不同，而且明治时期以来日本人在本质上至少没有什么大的变化，这一事实就促使人们不得不对上述单纯的想法进行反思。

重要的不单是变化，而在于通过经济的、政治的变动和变化，在哪个部分看到变化，哪个部分没有发生变化，而且那变化的和没有变化的东西在日本社会中又是如何被兼收并蓄而不让人感到有矛盾。

和第一种搬用西欧理论的派别相反，第二种强调本国特点的派别，他们重视被前者抛弃的不一致部分，积极地强调它，发现它的意义（不论在好的意义上或是坏的意义上，这都构成一个特点），试图用它来说明日本人的社会和文化。不过这种立场由于对西欧的理论成果采取否定的态度、理论上有弱点，不论怎么说都带有一种随意性假说的弱点（缺乏理论上的一贯性）。

二、对“社会结构”的探讨

组织、形式虽异，社会结构相同

因此，大家可能已经注意到，本论文的目的在于提出一种与上述第一种、第二种立场不同的，能够最适合衡量日本社会结构的理论尺子（正如量和服的“鲸尺”）。不言而喻这就是社会人类学所说的对“社会结构”（social structure）的探讨。社会人类学作为一门社会科学，从20世纪30年代在英国取得了长足的发展，掌握了一种有特点的方法论。① 这就是说它的一大特点是在进行各种社会比较时，与社会学经常把由“西欧社会”提出的理论作为标准运用到其他社会的情况相反，社会人类学不把“西欧社会”作为比较的标准。

社会人类学采取的是下述研究方法，根据一定的方法论对一定的社会进行实际调查，通过对调查取得的材料进行解释和概括，抽出被认为是该社会的基本的原则，并加以理论化——把这样把握的论点，用“社会结构”（social structure）这一标准术语（Key-term）来表示—— 在“社会结构”的水平上同其他社会进行比较。一言以蔽之，社会人类学的研究可以说就是“社会结

---

① 这里说的社会人类学，历来是基于对未开化社会的实际调查发展起来的。近年来，这方面的研究取得了显著的进展。过去，由历史学家和社会学家作为研究对象的规模较大的复杂的社会（称之为Complex society），包括日本和西欧各国社会，现在已成为社会人类学的研究对象，正在产生许多研究成果。

诚然，在方法论上还存在不少问题，但在比较研究和社会现象的解释上，具有其他社会科学所欠缺的独特的长处。作者在这里提出现代日本社会来研究也是沿着上述社会人类学近年来的一系列研究的发展路线前进的。不用说本书并非单纯的学术研究，而是以一般知识分子为对象而写作的，只不过显示了作者从事研究领域的一个方面。对日本社会的更详细的研究，请参看拙著《日本农村的血缘关系和经济组织》（Kinship and Economic Organization in Rural Japan，1967，London，Athlone Press），该书是本书中阐述的理论基础。

构的比较研究"。

因而社会人类学的social structure一词和社会学、经济学、历史学等学科过去使用的"社会结构"这一术语的含义略有不同。也即后者经常使用于17世纪英国的社会结构，日本农村的社会结构等方面。它的含义是那个时代或那个社会的整体面貌，各因素相互重叠的机制和制度化的机制。与此相反，社会人类学所说的"社会结构"是远为抽象化的概念，可说是一定社会里内部的基本原则。

例如我们会看到社会组织(social organization)变了而社会结构(social structure)不变的情况。在本书中我们将说明，在村落和城市里的(作为集团的)公司中，尽管所有的组织、形式不同，但是作为社会集团的结构(structure)是相同的。

"社会结构"要探讨的内容

在社会人类学中，人们经常是以个人和个人、个人和集团、或由个人组成的集团和集团之间的关系为基础来探讨"社会结构"这个基本原则的。

这个关系是构成社会(或文化)的诸因素中最难于发生变化的部分、又是由经验证实了的。

这是已经由许多社会人类学家通过对各种各样社会的研究所证实了的。例如试就日本社会举一个简单的例子、明治以来，特别是二次大战后，日本人的生活方式，正象衣食住方面所表现的那样，发生了飞跃的变化，日本人不停地吸取西欧的生活方式，甚至使访问日本的外国人发出惊叹。在有形的文化方面固然发生了这样大的变化，但是应当指出，人们的日常交往，人际间的应酬方式，在基本方面几乎没有什么变化。

人们可以指出各种各样的情况，如学生对老师、孩子对父亲

的态度，礼貌待人的简化，敬语的混乱等等在战后的社会生活中出现的变化。但是在被看作是上述变化的代表——年轻人中，如在学生当中现在还是存在着高年级对低年级的歧视、在女办事员的岗位出现工头，在其他领域同一集团中的上下级关系的意识以各种形式抬头。

这种乍一看从外面看不见的，但对个人生活来说是最重要的人际关系的状况，正是社会人类学中所说的人际关系的主要部分，也即难于变化的部分。

在本书中，我们要考察这种难于变化的基本的人际关系的现状，在理论上把它加以概括，试图把握该社会在结构上的状况。

这样确定的"社会结构"，不仅要说明该社会的复杂的现象，而且它是社会发生内部变化，或是受到外来刺激时，我们要确定其可能作出反映的范围(possible range)的关键，它是对社会变化作出理论上的解释，也可能成为对即将发生的社会变化进行某种预测的基础。

变化这种现象，不论在任何时代的任何社会，都不是突然发生的，只有在一定的历史存在的基础上才会发生。完全否定这种历史存在，或脱离历史存在的巨大变化是不会出现的。如果出现的话，那仅限于规模较小、人口少的未开化社会被具有绝对的经济实力和政治权力的外来社会所吞併的情况。

"社会结构"理论果真正确有效吗？

社会的历史越古老，该社会人口数量越大密度越高，则社会结构的持续性和顽强程度越强。社会本身是高度统一的，由于社会的质量高就具有更强的力量。一般认为伴随着近代化而出现的一切社会变化都是以此为前提的。例如印度要实现近代化，当然不能走与日本相同的变革之路，近代化的复杂性即在于此。

而且社会人类学的研究，其基础是从对人的行动进行观察出发的。社会结构理论不仅能对社会组织本身作出解释，按其理论逻辑的连贯性、在一定程度上也能对该社会人们的想法和行动方式作出说明。

因而笔者在这里提出的，从表现于日本各社会集团的若干现象抽象出来的结构理论是否妥当，不仅能检验该逻辑的连贯性(logical consistency)，而且可以检验它对日本现实社会的若干现象、日本人所具有的形形色色的行动方式、想法和价值观等是否正确和有效(ralidity)。

第二章　“场所”决定集团的特点

一、分析集团的钥匙——“资格”①和“场所”

“资格”和“场所”指的是什么？

社会集团是由一定的个人组成的，如果抽象地来理解，我们可以假定它是由两个不同的原则，即“资格”和“场所”两个因素②构成的。也即构成集团的第一个条件在于个人“资格”的共同性和“场所”的共有性。

这里所说的资格比一般所使用的意义更广泛，表现了个人在

① 日语的“资格”，在中文里可译为“资格”或“身份”。作者在她用英语写作的《日本社会》一书里把此字译作“类属”，则是从广义上来理解的。——译者

② 有关社会集团的状况，已经有人在社会学领域作过许多尝试性研究。例如今天已成为经典概念的特尼斯(Tönnies，F，1855—1936)的“共同社会”(Gemeinschaft)和“利益社会”(Gesellschaft)等术语就是其中的代表。这样假定的社会类型，对于“社会是什么”这种哲学考察提示了一系列由基本概念组成的社会的典型；但这种概念对于以对现实社会的实证性操作为基础的各种社会的比较研究不起作用。

另外，近年来在日本评价甚高的以帕森斯和豪曼等为代表的有关社会集团的理论，其本身确实很出色，但对如何解释和处理不同社会在性质上的差异和变数这种比较研究中的重要问题却未予充份考虑。因而在以各种社会比较为前提进行研究时，笔者的看法是，把这些理论直接用于分析日本社会的结构时有很大的局限性。

于是在思考分析日本社会结构的最合适的方法时，经过深思熟虑之后，我确定了首先在这里介绍的“资格”和“场所”这种新的分析概念，並在理论上加以发挥。因而这里介绍的理论不是借用的，而是我自己创造的。这篇论文不是叙述性的解释日本社会，而是在有关一定社会集团的理论上的尝试，使用的材料取之于日本社会。因而我确定的作为出发点的概念(希望有助于同日本之外的各种社会作比较)其抽象程度是极高的。

社会上的一定属性。例如其中既有姓氏、性格这种个人生来就具备的属性，也有像学历、地位和职业等后天获得的属性。从经济上看，既有资本家、工人、地主和佃户等各种身份，又有男女老少这种来自生理差异的一定的社会差别，这些都可举作上述资格（属性）之一。

这种由于使用某种属性把一定的个人同其他人区别开来，並以此为标准来组成集团时，叫做“按资格划分的”。例如特定的职业集团、一定的父系血缘集团、一个种姓集团，就是这种例子。相反，“按场所划分的”是指一定的地区或所属机构这种不论资格如何，而由一定的范围、一定的个人组成集团的情况。试以产业界为例，车工是资格，P公司的职工则是按场所确定的。同样地，教授、职员和学生是指不同的资格，R大学则是指场所。

资格和场所因社会而异

不论在哪个社会里，个人都从属于按资格和场所划分的社会集团或社会阶层。由这二者完全一致地组成一个社会集团的场合不是没有，但是大体上都是由二者交错地各自构成两个不同的集团。因此有趣的是，根据笔者的考察，由于社会的不同，资格和场所有时一方在职能上领先，有时两者具有不相上下的职能。

这个职能的状况同该社会人们的社会认识中的价值观具有密切的关系。在那里我们可以从一个方面考察该社会的结构。在这一点上，日本社会和印度社会显示了极为鲜明的对照。

这就是说，日本人的集团意识一般放在场所上，而在印度相反地放在资格上（最有象征意义的表现就是种姓，基本上是按职业、身份决定的社会集团）。有关印度的社会，本论文不拟涉及，但是在分析社会人类学上的结构的场所(field)方面，像日本和印度那样在理论上表现出对立(Antithese)的社会的事例，看来在世界

上是绝无仅有的。在这个意义上，中国及欧洲的各种社会，没有一个表现得这么极端，不论怎么说，与印度相比其他国家都处于中间状态。

二、强调"场所"的日本社会

公司比职业更重要

下面开始正文的讨论，分析一下强调场所的日本社会集团的状况。

日本人对外（向他人）说明自己在社会上的地位时，喜欢首先表明自己工作的场所而不是资格（身份）。例如，他首先说自己是A公司、S公司的，而不说是记者或工程师。而对方想知道的首先也是A公司、S公司，其次才是记者，印刷工人，工程师或办事员。

实际上，有人自称是××电视台的，你以为他是编导或摄影师，其实有时他却是一位司机。（最近在日本，大家都穿西服，乍一见面，常常很难分清对方的身份。）这就是说，在这里比较明确的是场所，即公司或大学这样的圈子，对于了解社会上的集团构成和集团意识具有很大的作用。而个人的身份本身却成了次要的问题。

这个集团意识的状况也表现在日本人使用的下述说法上，他们把自己所属的岗位、公司或政府机构、学校等说成"我家的"，把对方的单位称做"府上的"。

这个说法清楚地表明，"公司"对个人来说，在认识上不是客体，不是与个人订立一定契约关系的共同企业，而被认为是主体，即我的或我们的公司。並且在多数场合，它浓厚地搀入了感情因素，即它是自己的社会存在的一切，是全部生命的依据。

A公司不是股东的，而是我们的，采用的就是这种推理方法。在这一强烈而朴素的推理方法面前，任何近现代的推理方法在现

实面前都不得不让步。由此表现出日本文化的特殊性。

作为生活共同体的"家"的观念是其代表

传统的并渗透到日本社会的各个角落的、无所不在的"家"的观念便明确地代表了扎根于日本社会的这个潜在的特殊的集团意识的状况。

有关"家"的问题，过去由法学家和社会学家在家族制度的名义下进行了充分的论述。伴随着日本的近代化，特别是由于新宪法的颁布，人们相信"家"已经消失了。这种立场是从意识形态的观点进行论述的，即特地把"家"同封建的道德规范联系起来，而对于"家"作为社会集团的本质结构並未做过充分的考察。

从笔者的立场来看，构成"家"的最基本的因素，不是继承家庭的长子夫妇和其双亲老夫妇一起生活的形式，也不是所谓存在着家长权这一权力结构。这就是说，"家"是生活共同体，在经营农业的场合是一个经营体，是由构成"家"的家庭成员（多数场合由一个家长的家属成员组成，也可以包含家属以外的人）组成的、明确的社会集团单位。也即是由居住（共同生活）或经营体这个确定的圈子构成的社会集团之一。

儿媳、女婿、养子比兄弟姐妹更重要

这就是说，在这里重要的是要认识到，这个"家"的集团内的人际关系是优先于其他所有的人际关系。也就是说，与嫁到人家去的与自己有血缘关系的女儿、姐妹相比，外来的妻子、儿媳具有无法相比的重要性。即使是同胞兄弟，一旦过继给别人时，便被认为是别人家的人；另一方面，原来完全是外人的"养子"，作为"家里人"，对自己来说，比过继到别人家的兄弟更重要。这与印度社会里兄弟姐妹关系（由同样的双亲所生这一共同的身份形成的关系）的强大

职能至死都继续保持的情况相比，有着惊人的不同。

从理论上说，兄弟姐妹关系的职能越来越强，"家"作为居住体的社会独立性便变弱。实际上，在印度像日本社会常见的"家"族制度很不发达(不用说，印度社会不存在日本常见的女婿、养子制度，在欧洲也同样不存在)。也就是说，按资格（即把血缘相同和血缘不同的人明确地分开）构成集团的力量与按圈子构成集团的力量形成强烈的对抗。

明确地表现于"家"族结构的这个按圈子构成职能集团的原则本身，在理论上当然有可能包含有身份不同的成员，它又是在现实中能普遍见到的。"家"不但欢迎以完全没有血缘关系的外人作后继者和继承人，而且在许多场合让帮工或管家堂堂正正地成为家庭成员，受到家长对家庭成员相同的对待。让管家作女婿，作为养子继承家业等，完全是以这种观点为前提的。

构成日本的社会集团的原则，便这样集中地表现于"家"上，在日本的全部人口里(至少在江户中期以后的所有农村里)，作为日本的社会结构的特点共同地表现于"家"的便是可以理解为按确定圈子构成集团的形式。

作为"圈子"集团的家族乡党①

比"家"更大的集团，有一种可用中世纪的"家族乡党"说法所体现的集团。用这种说法所表现的构成集团的方式，充分反映了笔者提出的按圈子形成集团的方式。

也就是说不是把家族（同血缘或同家谱者）和乡党分开，而是让家族和乡党抱成一团构成一个社会集团。而他们之间常常结成婚姻关系，而在现实中，两者的密切联系几乎使其差别模糊不清

① "家族乡党"：日文作"一族郎党"，"郎党"指幕府时代，将军或诸侯的"家臣"后引伸为"追随者"。——译者

了。"家"中的家属成员和管家、帮工的地位是相同的。

到了现代社会，构成这种"家"、"家族乡党"的人们进一步形成了"国铁一家"[①]式的集团。国铁工会同时包含有管理人员和工人，他们强调"劳资协调"。在家族制度已经消亡的今天仍然有一个强烈的倾向，正如"全家族"的提法所表明的，个人经常作为家族的一员，职工的家属也和职工一起被看作是同一单位的成员。

以这样的圈子为单位的社会集团意识，不论在任何时代都是用道德伦理口号来强调的，这个口号是用传统道德的正统性和构成社会集团的合理结构来维护，並包含付诸行动的可能性。

三、家庭成员的全面投入

加强圈子集团的两种方法

上一节已经说明，根据确定的圈子以共同的场所为基础构成的社会集团，结果包含有不同身份的人。其次的问题是，要让这样一些由不同身份的人组成的集团具有强大职能时，就必须讲究用某种方法培养出集团的凝聚力。

按共同的身份组成集团时，由于其性质相同，即使不采取什么方法也能组成集团。其自身也能具有明确的排他性。当然，通过外加上各种各样的条件，其作用的强弱如何，虽然可以研究，但在构成集团的基础上，集团成员性质相同本身便能发挥很大作用。其他条件则是次要的。

不具有相同性质的人按场所组成集团时，其最初形态不过是简单的群集，是一伙乌合之众，其自身不具有构成社会集团的条件。

它要成为社会集团，必需具有强有力的、持久的圈子（例如居

---

① "国铁一家"，这个口号强调国营铁路的经营管理人员（官员）和工人是一家人。——译者

住处或按经济因素结成的"家"或"村落"、企业组织、官僚组织这种外部条件)。而且为了进一步强化这个圈子，使其作为集团的作用更强，不论在理论上、经验上都有两种做法。

一是推动这个圈子里的成员使其具有整体感；另一个是建立一个内部组织，把集团内的各个人联系起来，巩固这个集团。从经验上看，这二者是並行的，相辅相成的；实际上成为共同的行动法则；但为了论述方便，我们把它分开来进行考察。在这里，首先讨论整体感，在第五章再详细论述内部组织。

全部生活都在圈子里

让身份不同的人认识到是同一集团的成员，並具有正统性，这种做法就是对外强调"我们"这个集团意识，这就是对于外部存在的同样的集团的对抗意识(关于这一点，我将在本章第五节及第四章的论述中详细讨论)。而在内部则是具有"同一集团成员"这种感情的联系。身份的差异是理性的认识，所以为了越过它就要加强感情的接触。

因而要让集团的力量不仅介入个人的行动，甚至也进入个人的思想和观点中。这样一来，以致就往往出现下述情况，哪些是社会生活(公共的)，哪些是私生活，其界限就很难区分了。有的人承认这有侵犯个人尊严的危险性，但另一方面有的人对这种彻底的伙伴意识感到放心。总之，后一种想法可能很强。

日本人大都喜欢与同事谈论自己的家庭和恋爱问题，在同一村落、同一工作岗位结婚的人也很多。连职工家属也参加公司组织的休假旅行等，都说明了这种情况。同时这也来自于生活圈子或社会学的场所的单纯性和单一性(只从属于一方)。因为除村落或工作岗位外，日本人没有其他的生活场所。一切个人问题只能在那个圈子里解决。

日本新媳妇与印度新媳妇的对比

首先我们在上一节举出的日本的"家"的例子里找到这种集团情况的原型。例如，在日本婆媳问题只能在"家"里解决。受虐待的新媳妇从自己的父母兄弟、亲戚和近邻那里得不到什么帮助，只有孤军奋战。

在印度的农村（笔者在调查中对此留下了非常深刻的印象），新媳妇不仅能长期回到娘家去，兄弟经常来访，接受某种帮助，婆媳发生争吵时全都是理直气壮地大声叫嚷，尽量让邻居听见，同一种姓的邻居中的婆媳听到了便赶来声援。从外村嫁过来的新媳妇之间互相帮忙，这对日本妇女来说是难以想像的，也是令人羡慕的。

在这种事情上，身份（如新媳妇）相同的人的社会作用得到了发挥，在"家"的圈子里交错地发挥作用。在日本的情况下正好相反，正如俗话所说"孩子吵架听父母的"，存在着完全不同的倾向，这一点，后面还要详述。

家长权力来自对"家"的约束力

在印度的家庭生活中，各个成员由于个人地位不同，有各种各样不同的规矩（例如妻子不能与小叔子、公公直接见面、谈话），这些都是有关个人行动的规矩，这个规矩在整个社会（各种姓成员之间规定得很详细）是共通的，不因各家而异。

印度各家庭的规矩对家中成员的束缚程度和日本式"家"的规矩相比要少得多。说到思想、观点，印度的同一家庭成员中，各人个性很强，十分自由。

所谓"夫唱妇随"、"夫妇一体"这种道德理想，始终是日本式的说教，是强调集团的"整体感"的集中表现。

日本的家长权力历来被认为是所谓家族制度的特点，就它涉

及到家庭成员的言行、思想、观点这一点来说，它比印度的家长权力可说是更为强而有力．伴随着近代化的进展，特别是到了二次大战后，"家"族制度被看作是封建性的罪恶，被认为是实现近代化的障碍，应当指出，产生这种认识的根子在于日本人对这种家长权力的肆无忌惮的滥用。

说到这里我想补充的是，实际上家长权力常常被认为是家长个人的权力，其实可以说它是作为"家"这个社会集团的组织的约束力把各个家庭成员的身心捆绑到一起的。

"家"为什么被看作是罪恶和仇敌？

印度的家族制度在印度社会走向近代化时，尽管在经济上、道德上阻碍了个人的发展，但对个人的思想、观点并未形成制约：与日本人把传统的"家"族制度看作眼中钉相反，印度的家族制度对印度人来说不是罪恶也不是仇敌。

一位多年在日本留学的印度人曾很不理解地问过笔者：

> 日本人为什么做一点小事也必须——与他人商谈，或是开会决定呢？在印度，一般家庭成员（其他社会集团也一样）一定有明确的规则，自己要做什么事时，与规则对照一下便会一目了然（没有必要事事与家长或其他家庭成员商量），而规则之外的事，个人可以自由地处理，只有在与规则相违背时才去商量。

由此可以清楚地了解，上述规则从社会来看是一种抽象化的明确形式，不像在日本那样是个别而具体的。在印度，家庭单位的个体性不强，家庭成员参加这一集团也不像日本人"家"里常见的是全面投入，作为居住单位或财产共有体的印度家庭不像日本的"家"那样是封闭的世界，个人是通过家庭之外的社会关系网（有血缘关系的身份相同者结成的）紧密结合起来的。

四、“全家族”的雇佣关系

“全包”在大企业越发明显

日本的“家庭”表现出的集团的特点，在把大企业作为社会集团来看的场合也可看到。也即它是用终身雇佣制把以工作岗位为中心的职工构成一个封闭的社会集团（新来的职工其位置正好像新出生的家庭成员或新招来的女婿一样），不仅如此，公司的职能还涉及职工的私生活直到家属，这从公司宿舍生活、职工家属联谊会、结婚、生育及其他贺礼、抚恤金的制度等都可看出。

饶有兴味的是，这个倾向极为明显地表现在居于行业前列的大企业，并被称做现代化的、先进的企业经营管理上。

明治以来到现在，贯穿于日本的经营管理上的是所谓“企业就是人”的观点，一般认为这不是由经营者和职工以工作岗位为媒介结成的契约关系，而是像经营者经常说的，经营者（资方）和职工“有缘才结成伙伴”，那是可以与夫妇关系相媲美的人际关系。

因此，职工是大家庭的一员，正如“全包”的说法所表明的，这不单是工作，而是把人包下来，当然也就包括附属于职工的家属。于是日本的企业作为社会集团有以下两个特点：一、它本身是家族性的；二、扩展到职工的私生活（向外延伸到家属）。后者是前者发展的必然结果。

职工好比新媳妇

对职工的照顾扩展到私生活，这就限制了职工的思想、观点和行动。使家中的家属成员（正确地说是家庭成员）的思想行动一致起来。值得注意的事实是，从明治、大正到昭和年代，从二次大战时期到战后，经营者和施政者一贯有意识地强调这个方向，並经常

取得成果，获得成功。

例如明治42（1909）年铁道院总裁后藤新平提倡的“国铁一家”、二次大战时期提出的产业报国会的精神①，以及现在经常议论的“爱公司精神”、“新家族思想”等就是明显的例子。

在被称为现代化的或先进的企业经营管理中，与其说是从正面灌输“爱公司精神”，不如说像人们常说的“爱公司思想能否发扬是行政管理水平的标志”那样，期望它是经营方针的结果。“热爱公司”和“让爱公司的精神见鬼去吧”看起来是截然相反的说法，但其意图，毫无疑问最终在于动员职工全面地（全人格地）满怀感情地投入。

引人注目的是，连战后取得飞跃发展的工会也把不同职别、资历的职员和工人组织在一起，按企业为单位成立了基层组织（有人把它称作没有总经理的产业报国会）。

在这种企业里劳动的人，不管喜欢与否都只好在该集团工作下去（战前曾有单方面解雇的情况），那怕想换一个公司，即使没有年功序列工资制，也没有门路，也就是说由于没有按职业工会的“横向”的同伴间的联系，既无信息，又得不到同伴的帮助。他们的情况就像嫁过来的日本的新媳妇一样。

家风、社风助长了整体感和孤立性

在日本，人们常常谈到农村的封闭性，从笔者的观点来看，若把都市中的企业看作社会集团，企业的基本的人际关系、集团的性质和农村都非常相似。就农村本身来说，与其他外国的农村相比，

---

① 昭和20（1945）年2月，军需厚生省编《劳工规范草案》载有：“工场是通过生产成为实现皇国劳工宗旨的场所。维护此宗旨的乃是劳工的团结。工场上下应相互扶助、劳工应共同协作，全家和睦，苦乐与共云云”。译者按：产业报国会是日本侵华战争时期，强调“劳资协调、协助战争”的官方工人组织。

日本农村的村落是孤立的，村落作为一个集团它对各个村落成员的束缚程度非常强（日本农村里对违反村规的人有"断绝往来的制裁"，这一点便是很好的例子）。

所谓集团的整体感，就是强调并强制要求各个人带着全部感情投入集团，认为这是基础，其自身形成一个封闭的世界，结果产生强烈的孤立性。这时便必然地形成家风和社（公司）风一类的东西。而它又强调加强集团团结，成为培植整体感的旗帜，进一步推动了集团化。

由整体感形成的稳固的圈子和集团的孤立性，同时与在圈子外的同一身份者之间造成鸿沟，另一方面，又缩小圈子里身份不同者之间的距离，产生一种作用使按身份组成的同类集团失去职能。也就是说，在这种社会组织里，社会越是稳定，同类意识便越淡薄，另一方面便从正面提出了"自家人"和"外人"这种差别意识。

五、"自家人"、"外人"意识

不把外人当人看待

"自家人"、"外人"的意识很强烈，这个感觉变得尖锐化时，在同一社会里也能看到一种人际关系的极端的对比，几乎让人感到"自家人"以外的人仿佛都不是人似的。以致能看到这样一种滑稽的现象：如果是陌生人，为了抢座位他可以把别人推开，而同一个人对于他熟识的人（特别是本单位的上司），不论自己多么累，也要让座。

现实中，日本人与同伴在一个集团的时候对其他人实际上采取冷淡的态度。对方势力不如自己时，那就成了一种优越感，经常对外人毫无顾忌地采取不礼貌行为。这个态度成了习惯，表现得极端的例子就是对孤岛上的人们，对住在穷山僻壤的人们往往表现

出一种冷漠和疏远的态度。对自己的圈子以外的人，甚至抱有一种类似于敌意的冷淡。

大家知道，在印度存在有数目很多、不同的种姓集团。但是在那里，即使对居于种姓金字塔的最下层的人们，一般也看不到在日本人中见到的那种在感情上露骨地表现出歧视的态度。而是一种很自然的，却是日本人很难模仿的一种"不关心"的态度。

不论哪一种社会当然都有"我们"这种表现特别亲密关系、同伴意识的社会学概念。但是，那是在有必要说明"我们"的内容时才使用的。而不是为了故意把自己与他人区别开，为夸耀排他性而使用的。诚然极力避免表现排他性的态度很盛行的社会也不少。

例如，在美国访问时，经常给我印象很深的一点是，在大学里有三四位中国学者用中国话谈话时，我们一走过去，只要那些朋友没有特殊的事，他们常常立即改用英语交谈。至少在行动上，他们的态度是不愿与其他人之间造成隔阂。这同日本人不论是无意识或故意地表示有隔阂形成鲜明对照。

在外国社会里的"我们"的说法也能用于区别我们以外的人(外人)，与此同时，社会上也有几个与"我们"相对应的集团，他们有一种认识，认为其中之一是自己所属的特定的"我们"，他们的解释是，"我们"通过与这些其他集团保持融洽的关系使社会生活能顺利地进行。因而对他们来说没有像日本人的"自家人"的概念那样强的孤立性，在现实行动中也看不到极端的排他性。

日本人对"自家人"概念的认识，是抱有下述以自我为中心的，完全自成体系的观点，认为没有"外人"，只有"自家人"什么都能做到。(这一点与笔者后面将要叙述的，称作"成龙配套思想"的日本的集团构成情况也有联系，参看第三章第4节。)

这就是说，在这里重要的是，A与B是各自明确地按一定的资格组成的集团（像印度的种姓一样），因为集团的性质和内容完全

不同，没有必要特地故意用行动来加以区别。日本社会从整体上看单一性非常强，而且集团是按场所形成的，如果不经常明确圈子（如果集团成员自身不经常强调与他人不同），与他人的区别便容易消失。因此，日本的集团便不知不觉地加强"自家人"、"外人"的意识，问题大约就在于这种集团构成的性质。

因为过于强调这种趋向，对日本人来说，"自家人"便是世界的一切。相反在印度人的场合，一般认为，他们持有一种留有余地的认识，认为自己的集团不过是全体中的一个。

"外人"意识产生的缺乏社交性

这个社会性认识的差异也清楚地表现在日本人同胞间和印度人同胞间的接触方式上，例如有过在海外生活经验的人大都会想起这种情景。日本人同胞间偶然在海外相遇时交换的目光是一种远远超过"冷漠"的、宛如"相互仇视"的那种充满敌意的眼神，实在让日本人相互间受不了。

按我的看法来分析，不认识的人都是"外人"，对"外人"不论在理性上或感情上都抱有一种缺乏社会交往经验的不安。这个不安使本人烦躁焦急，它和在异国他乡的孤独生活中突然见到了语言相通的同胞的惊喜感情交汇在一起，为了掩饰自己内心的软弱而佯装出一种略显造作的神情。一般认为日本人的这种举止是和日本社会的情况密切相联系的。

由这个例子清楚反映出来的日本人的态度，用通俗的说法来表达就是"缺乏社交性"。我们可以仔细观察比较一下，在同样情况下，印度人和中国人在这种时候的表现，他们会处理得十分顺利和周到。

对印度人和中国人来说，有一个大前提，对于现实中不认识的人，人们常常是用一条"无形的感情网"维系在一起的。那就是人们

是用血缘关系、同行或其他相同的资格（身份）来维系的。决不会像日本人那样，因为不认识就被看作"外人"。

圈子社会培养不出社交性

另一个不同的地方，就日本人来说，有时即使不认识也可能是属于同一集团或同类集团的，但是正因为不认识，那怕可以确定上述那种关系时，对这种关系，人们也不能抱有很大的期望。那怕像印度人和中国人那样存在着感情网，那也不能充份发挥作用。

对于这种人际关系，人们不是把它理解为感情网的一部分，而是首先归结为直接的感情好恶，说"我对他有好感"，或"那家伙真讨厌"，一切会影响后面事情的进行。

缺乏社交性是与这种社会整体的结构，基本的人际关系状况相联系的。我特别想强调的是上述按圈子组成的集团的结构状况，恐怕培养不出社交性。

所谓社交性，就是指在同各种不同的个人交往时，能周到地处理的能力，但是处在以整体一致为目标的集团内部，个人被塑造成同一类型，不管你喜欢与否都得进行交往，个人只有更适合集团的目的和意图，才能在社会上稳定下来，同伴间关系深，而社会交往等的作用存在价值不大。

在这样集团内造就了这样的人，他们既不承担与"其他集团对抗"的风险，也享受不到对抗的乐趣，而是平平庸庸地了此一生。在个性或个人的东西被埋没之前，至少发展的可能性是很小的。

一切领域都表现出土包子倾向

这样造就和培养（在社会的意义上）出来的人际关系表现出地方性强和直接接触式的特点。

地方性强是说每个集团的特殊性强，某一集团成员的生活圈

子很窄，局限于其集团内的倾向很强。(地方性这个日本词汇，不如英语的local更恰切。它不限于地理上的意义，而用于社会性的意义。俗话说的"土包子"，在感觉上更恰当。也就是说，对本人熟悉的世界以外的事情全不了解，或者根本不知道其他世界的存在，对外界很不适应。)

这种地方性同样地表现于所有的领域。形成派系集团的政治家只熟悉自己的集团，对其他派系的内情全不了解，政治记者成了提供其他派系信息的人。学者和知识分子经常结成小集团，他们中间使用独特的构思和术语，第三者及其他小集团的人即使是同一专业的人员，也无法进行沟通和交往。同是日本人都很难了解，所以缺乏国际性的情况就更难办。

六、直接接触式的人际关系

人际关系的深浅在于接触的长短和深浅

所谓地方性，是指与其必然相联的直接接触式 (tangible) 的交往。

如上所述，为了克服集团成员由差异性而带来的不稳定性，必须经常发扬集团意识。由于这些活动大多是诉诸于感情，所以人与人之间的直接接触就是必需的，为了使其热情不致减退，就必须保持接触。

事实上日本社会里人际关系作用的大小，常常是和实际接触的长短、深浅成正比的。而正是这个因素往往成为决定个人在集团中地位的重要因素。在日本的任何社会集团里，"新加入者"总是处在这种关系的最下层，就是因为接触的时间最短。年功序列制的基础也在于此。

年功序列制是根据连续工龄多少来确定职员的职位和工资体

系的明确的制度。即使没有形成这样的制度，在日本的任何领域的社会集团里，加入后的年数经常对一个人在该集团内的个人位置、发言权和行使权力都有很大影响。换句话说，个人和集团成员的实际接触时间的长短本身成了个人的社会资本。不过因为这个资本不能转用于其他集团，所以从一个集团转入另一个集团，对个人来说损失非常大。

日本人因调动工作而出现的变动很少，人们常常用"集团主义"或对公司的"忠诚心"等来做解释，这正如本书中所阐明的，应当把这种现象看作是日本人在所处的社会条件下各个人进行选择的结果。若把日本民族看作是一个特殊民族，认为日本人与外国人相比，生来明显地具有这种倾向，这种说法是不妥当的。因为从现在谈到的我们可以了解，个人长期在同一公司，主要不是来自对公司的忠诚心，而是因为工作调动会给个人带来很大的社会损失。

附带说一下，看看近年调动工作情况增加的例子，调动工作的大部分人集中于进入公司不久，比如说刚两三年的青年层。因为对他们来说，积累的社会资本不多，调动带来的损失不大。还有，调动的例子中属于中小企业的职工比较多，这是因为中小企业在经济、社会的稳定程度上比大企业差，对个人来说积累的社会资本价值相对地也小。

在所属集团里的特定工作时期

不论哪种情况，从最初就业以来，连续工作五年十年，他个人在集团内积累的社会资本就得到大家的明确承认，所属集团的意识也提高了，对于调动工作，他个人和周围的人都有相反的看法。某人从甲公司调到乙公司，哪怕职位和工资提高了，但他必须意识到他的社会损失几乎超出这些优越条件。例如在乙公司的新岗位上，与部下之间关系很难处理，会被同事架空，工作起来受牵制，被

迫去体验一般日本人难以忍受的不快感。

这是因为他周围的乙公司方面的同事已经工作多年，积累了一定的社会资本，而他面对重重障碍不得不从零开始。而且有时不是从零开始，而是处在负数的不利地位上。

这是因为他们所属的集团不是仅靠直接接触或按时间长短形成的，而是在个人作为社会人的一生中，从很早时期便形成、确定下来的。从最初工作的大约五年前后，通过那个时期的直接接触形成的人际关系对其所属集团可以说具有决定性的意义。

按场所决定集团归属，并不是进入该场所起就能实现的。通过稳定的关系网和那里的人结合起来到决定个人的职位以前，无论如何需要相当长的时间，在这期间培育起来的相互间的人际关系一旦形成了，就表现出较深的稳定程度。

因而在不是共同度过这个时期的人们中间，要具有同样稳定的人际关系，对个人来说是极为困难的。即使你在甲公司工作十年后已在乙公司工作二十年，常常也不能抵消它在社会资本上的负效应。

这样看来，在日本社会里，个人从属于一个集团不是与他在该集团工作时间的绝对长度成正比，而是以个人工作经历中一个特定时期具有的意义为限定条件的。因此处于这种较强的社会学性的倾向中，能轻易地调动工作的条件是极为有限的。

这些条件是：公司（岗位）尽管不同，偶然有直接或间接十分了解自己的上司在那里（同一公司或同一系统的公司，大的政府机构中的岗位调动能无反感地进行原因就在于此），或者在特定工作的技术、才能上超群出众，在该领域大家公认他是权威（这不用说是指杰出的高级技术人员、公司的上层人事关系），或是离开公司这个机构，得到该专业领域的强有力关系网的支持（这常常也是“纵向联系”），以及乙公司是个新公司，所有同事和他一样在那里

也没有什么社会资本等等情况。

古诗中的象征性说法"去者日日疏"①

直接接触的作用在于接触时间的长短和时期，还有接触在现实中的连续性问题。和该集团的成员没有热情的交往，与友人熟人亲戚之间分开一个时期以后，音信全无，很多便疏远了。对有一定亲密交往的人"久疏问候"（与对方的期望相反），会被看作十分失礼。而实际上长时间不接触以后，突然一见面便会出现不协调的心情，不可能恢复到过去的亲密交往的程度。

和日本人的这种人际关系相比，中国人、英国人、印度人等的情况则相当不同。尽管五年或十年音信不通，人们再见面时会像昨天才分手时一样的激动（这虽是我个人的体验，但也得到许多相同体验者的赞同）。对他们来说，一旦结成亲密友情，不管以后有无实际交往还是会保持下去的。

日本人的情况不同，即使从属于同一集团但在相隔很远的场所工作，常常导致疏远。迄今一直在东京工作的人，现在离开东京，他不仅在地理上离开了东京，也在社会上远离了朋友，因而感到悲哀。"去者日日疏"正是日本式人际关系的象征。"饮水作别"②具有的悲壮性就来自于此。对生活在社会上的个人来说，能依赖的人一般就是从事相同工作的伙伴，平时实际接触的人。

从事各种职业而在国外生活的日本人无依无靠、寂寞和焦躁的心情几乎是无法用语言来形容的。他们想"我完全被忘掉了吧""那小子在国内好好干也许会被提升吧"，内心是一种在国外被流放的囚徒一般闷闷不乐的心情。为了多少不离开自己的伙伴，便赶快写信。

---

① 引自《文选》古诗十九首中第十四首。原文为"去者日以疏，生者日以亲。"

② 日本人在长期离别或永别时有相互交杯饮水作别的习惯。——译者

但是在国内的日本人心里总感觉"去者日日疏"，往往很少回信，以致除工作外，不与他人联系。盼了又盼，总算等到了一纸调令。终于高高兴兴回国后，回到原来的岗位，在一个短时间里总是不顺心。从热带回国的人，有的人被嘲笑为"南国的职业病患者"。在社会资本方面明显地处于不利条件。

一旦脱离，一切全完

与日本人加入集团的这个方式相比，在外国按资格组成集团的场合，不论个人的生活场所、工作场所如何，集团都可能越过空间、时间上的距离用关系网来加以保持。

在海外工作的印度人、中国人及欧洲人，他们在当地悠然不迫地工作，过着稳定的生活，实际在于存在这个关系网。

日本人的场合，这个关系网很弱，无法依靠。这一事实在各个领域无不如此。一旦离开自己的集团，再回来的人都能切身地体验到会遭到种种冷遇。农村的情况也不例外。

在日本，一旦离开自己的村子，长期生活在外地，想再回到村子里去，常常会遇到社会上的抵制。自己的父辈健在的话情况还好，若是到了兄弟、侄子一代，生活在故乡的家里就非常寂寞了。

这种情况同样表现在去夏威夷和巴西的日本移民回乡的悲剧上。他们在海外度过了艰苦创业的开拓时代，片刻也没有忘记自己的故乡。久别之后，他们抱着眷恋的心情回到故乡，接待他们的村民的态度却很冷淡。对方会说"你要打听的那一位已经去世了。还有什么人清楚你的情况吗？总之，时代全变了，"等等。

很久以来，一旦长时期离开村庄的人再次住到村里来，一般决不会受到欢迎。至少，几乎不能设想与村人之间会有像当年那样亲热的人际关系。

相反，在印度的农村情况大不相同。就连祖父一辈移民非洲

的人回到故乡时，从那天起他们就能堂堂正正地获得实质的村民权。和父辈有血缘关系的堂兄弟、外甥、叔父等即使第一次见到他，只要能证明他们之间的血缘关系，马上就作为家族的一员受到欢迎，他便能毫无阻碍地恢复他祖父辈那样的村民生活。

住在海外的日本人社区的特殊性

如上所述，在日本社会中个人生活在地理上远离集团不能天天见面的状态下，容易带来受到集团疏远的结果。但是相反地，地理上接近，见面的机会多，不管愿意与否都容易投入集团中。一旦加入集团，作为集团成员个人便会受到在外国社会的集团里看不到的那种束缚。在这方面，海外的日本人社区便是最好的例子。在语言、风俗、习惯不同的土地上，本国人建立社区，相互帮助，保持联系，这对哪一国人都是很自然的现象。但是在日本人社区，其成员尽管大部分都是从事现代职业的有代表性的日本知识分子，但是过去日本农村部落里常见的人际关系的特殊性却暴露无遗。

由于与当地的社会背景差别很大，这种日本社区就好像是在实验室里把日本人集团放到试管里一样，可以通过社区对日本人的特点进行清楚的考察。

在日本人社区，按日本社会对他的从属机构的评价确定其资格，由居留时间的长短，成员间可以确定一定的资格，各种事情由他们碰头决定。个人若是采取了超出日本式集团的常识的行动，集团内部就会从道德上给予强烈的批评（在这种场合指责别人的话常常是"这是日本的耻辱"的说法），个人生活上虽然相互有非常不同的兴趣，喜欢也罢，龃龉也罢，大家都要经常接触。

这一点使我们清楚地了解到，就日本人来说，日常的生活场所、工作场所事实上就是构成集团的极其强大的因素。

七、单一社会

可依靠的所属集团只有一个

更值得注意的是，这种日本人社区，不论在亚洲或西欧都是与当地的社会相脱离的。

这决不是由于日本人的外语水平差这种单纯的理由造成的，一般认为是因为日本人的社会集团和外国社会的集团在结构上是性质不同的。

这种性质不同的最大原因在于，日本人的社会集团要求个人全面地投入集团活动，事实上这得到日本人社区成员百分之百的承认，另一方面，继续与当地的外国人保持密切的社会关系（朋友关系），对日本人来说却是非常困难的。许多情况下，与当地人有亲密交往的日本人又会脱离和疏远日本人社区。

这种现象表明，即使不是在外国那种特殊条件下，那怕在日本社会里让日本人以同样的份量从属于两个以上的集团也是非常困难的。诚然，作为个人从属于两个以上的集团是很普通的，但是重要的是二者之中必须明确首先从属于哪一个，其次的从属是第二位的，自己和他人对此都是明确的。

这个第二位的从属与第一位的从属在性质上是不同的。例如，第一位从属的集团关系恶化时，对个人来说那是致命的大事。在那种情况下，即使有第二位的从属，一般几乎并不起多大作用。因此，从结构上说从属的集团只有一个。

源于按场所构成集团

我们可以举中国人的例子来做对比。他们从属于两个以上的集团（有时是相反的集团）哪一个更重要是无法决定的。实际上，哪

一个优先是经常变化的，从整体看，任何一个都能发挥重要作用。

但是，由于各个集团的作用不同，在中国人的头脑中，同时从属于两个以上的集团，一点也不矛盾，他们认为是理所当然的。

对此，日本人会说"那个家伙又与那边挂钩了"，语气中带有道德上的责难。日本人把这个想法看作是"不事二主"的纯洁性表现而感到得意，而这完全是日本人的方式。

这种日本人方式只从属一方的做法，在世界各国都是罕见的。英国人、意大利人不论怎么说都是中国人式的从属两个以上的集团。在他们看来只有一条线（单一的关系）作为护身术是不够的。

日本人的单一思想，且不说作为护身术的孤军奋战，人们认为与其举出日本人不事二主的纯洁性来讨论相互关系等单纯的观点，不如从按场所构成集团的情况来考察，更加意味深长。

不可能从属于两个以上的场所

这是因为用场所确定个人的所属时，在现实中个人只能从属于一个集团。如果离开了那个场所，同时就是走出该集团之外，因为个人不能同时把自己置于两个以上的场所。

相反，如果按资格，个人具有几个资格，所以按不同资格，可以交错地从属于各种不同的集团。

在这里发挥作用的是"成龙配套"思想，它与场所情况下的圈子形成鲜明对照。

笔者把"单一社会"一词用作本书的副题，是象征性地理解我所假定的日本人的这个单一关系。个人从属于集团不仅是单方面的，而且联结个人与个人的关系也是单方面确定的。还有全社会中的各集团的状况，单一性也很强，这意味着其相互关系也是单方面确定的。关于这些问题，我们以后在下一章要详细讨论。

第三章　由“纵向”组织形成的序列的发展

一、分析结构的钥匙——“纵向”“横向”关系

纵向组织的象征——“亲子”关系

如前所述，由共同的场所构成的集团，按场所的范围形成了封闭的世界，通过成员在感情上的全部投入而凝结成“整体感”，作为集团便具有强大的作用。如果这是一个小集团，一般没有必要结成维系各个成员的特定组织，集团较大时，或是一个很大的集团时，就需要紧密连结各个成员的一定组织形式，从力学规律来看必然会形成一个组织。

有趣的是这个组织在日本的各个社会集团里都可以看到共同的结构，为了方便起见，我把它叫作“纵向”组织。

在理论上可以把这种维系人际关系的形式划分为“纵向”和“横向”关系。例如，前者是“亲子”关系，后者是“兄弟姐妹”关系。同样，和上下级关系相对的便是同事关系。在社会组织里，两者都是确定重要关系的因素。由于社会不同，有时一方具有更大的作用，有时两者具有同等的作用。

上一章我们已经谈到，如果前提是包含有不同资格者的社会集团，那么维系其成员的方法，从理论上说自然是“纵向”关系。也就是说所谓“纵向”关系是指连结不处于同列的A、B的关系。反之，

横向关系是用性质相同的或处于同列的X、Y来确定的。按个人共同具有的一定资格（身份）构成集团时，由于其性质相同，"横向"关系便发挥作用。

这个"横向"关系，在理论上说可发展为种姓、阶级，而纵向关系的象征则是亲子关系和官僚组织。①

身份、资格相同者也一定存在序列意识

从日本的社会集团的构成状况，我们可以在理论上预测它的"纵向"关系。在现实社会中强调纵向关系，发挥其作用，使其成为现实的集团成员结合的结构原则时，即使是同一集团内具有同一资格的人，受到"纵向"运动的影响，也可用某种方法确定其差别，并加以强调，这样就会形成令人吃惊的细致的序列。

那怕是具有相同能力和资历的车工，由于年龄、加入公司时间、连续工龄的长短而产生"差别"，即使同样是大学教授，可因公布教授学衔的时间先后形成序列。还有旧日本军队中，虽然同为

---

① 自本书出版以来，"纵向""横向"的概念在社会上使用得越来越多，但作者提出的作为组织结构的"纵向"一词并不单纯是纵向联系关系（与横向联系关系作对比）。

例如对村落里不同年龄集团、没有上下关系的佛教讲经集团、公司里同期参加工作的联系，有人提出不同意见，指出那不是纵向关系而存在横向关系，又说近来社会上夫妇（横向）联系比父子（纵向）联系的倾向更强，因此也不一定能说纵向关系倾向较强；这是对本书第二章第二节所述"场所决定集团的特点"缺乏理解的一种说法。这些"横向"关系只限于由场所决定的集团内部的横向关系，是不可能具有笔者提出的作为组织结构的横向作用。

因为本书副题加上了"纵向社会"一词，而构成作者理论前半部分的、由场所决定的集团的孤立性这一点未能突出地表达出来，我希望读者能想到纵向组织的条件事实上在于由场所决定的集团的孤立性。

横向的作用能够具有作为横跨各个不同集团的同类集团的"关系网"。上面提到的集团内的横向关系与纵向关系不同，它不会再有发展，不能扩大集团，并不具有把不同集团成员维系在一起的作用。相反，纵向关系可以使其成为新加入的集团成员，如后所述，又可具有连结集团与集团的重要作用（参看69页），从结构的观点来看，这一点表明在日本社会里纵向关系具有横向关系无法与其相比的重要意义。

军官，但军衔的不同差别极大，若是同为少尉，由于任职的先后，也有明确的先后序列。即使同为外交官，例如一等秘书和二等秘书的差别之大，几乎让局外人想像不到。由于参加外交官考试时间的先后，也可形成先辈、后辈的序列。

这种例子举不胜举。总之，在资格、身份相同者之间，经常会意识到序列带来的差别，而这种序列的实际存在，对该集团内部的个人来说，由于是人们直接关心的事情，它更容易具有超出职业、身份和职位不同的重要性。事实上，先辈后辈的序列在社会集团内部具有出乎人们预料的作用。

序列意识优先于强调能力思想

例如，序列意识成为阻碍现代企业中按能力思想进行人事管理的重要因素之一。从业人员的序列，一般在学历相同的前提下，是按参加公司的时间先后来决定的。这与其说是经营者方面制定的，不如说是按从业人员本身的意识来确定的。

例如由于公司不同，同年参加工作者常常组织"同期职员会"。这个组织的作用在于使人们更清楚地意识到在公司内的先辈后辈的序列，结果更助长了年功序列的观念。同年参加工作的若有一个被提拔，工龄相同者也都跃跃欲试，引起议论："那家伙升官了，也该轮到我们了"。当然，比自己晚的人提前被提拔，那可不得了。

对于这种强烈的序列意识，公司方面即使想按现代管理法提出能力至上思想的标准，也不能不瞻前顾后。据笔者所见，日本人的"我不比他差"的强烈意识在世界上是绝无仅有的，他们对自己缺乏客观的评价。不论公司方面怎样千方万计地进行客观的评议，他们也无法接受。听说有的公司采取考试的办法，这可能是个好办法。

历史越长的大企业序列观念越强

在这种情况下，企业经营者方面在提拔干部时对几位"同年进公司的职员"不得不适当照顾，不使他们之间差距太大。一个科长职务之外，又增设了代理科长、科长助理等一些不必要的职务系列，适当加以解决。

在历史较长的大企业，由于作为社会集团的稳定性和组织结构密度较高，这种序列的力量可以说更强大。换句话说，从年功序列工资向按能力工资方向转变，在中小企业和新成立的企业中实行起来比较容易一些。

这种强烈的序列观念远远超出了职业分工的区别，同年职员的意识是不分职业到处存在的。因为开始受雇时是不分职业的，加入公司时并没有明确的专业，从事的工作是由公司决定的。一般同一个人可以从事几种不同的专业。这样一来，在企业经营者和被雇用者方面尚未确定"职业"制度时，结果序列的观念进一步在起作用。从理论上讲，"横向"(职业）关系和纵向(序列）关系可以说成了反比例的关系。

二、在重视序列的背后

终身雇佣制和根深蒂固的能力平等观

年功序列制和终身雇佣制不言而喻具有密切的关系，在二次大战的非常时期即战时体制的特殊条件下，它进一步得到了加强。战后由于工会开展的反对解雇运动，使之更彻底地得到了发展。回顾明治以来日本近代化的全部历史，不论劳动力过剩或不足，都表现出了这种年功序列制即终身雇佣制的趋向。

最近几年，许多人呼吁转而采取美国式的能力制，提出种种方

案，做了许多试验，但在现实中遇到了很多困难。

不论在什么国家的社会里，或多或少都存在着上述年功序列制和能力制两种方式，是作为体系采用的。但在日本社会，人们看到的经常是前者占压倒的优势，出现倒向一边的现象。

年功序列制作为一种体系，它的长处在于这样一种管理系统，即雇佣关系一旦建立，以后没有必要再采取变更和改正的措施。当然，采取这种方式有一个前提，即很少考虑个人的能力差距，退一步说最后仅仅根据学历程度的大致范围。

采取能力制就必需细致地判断各个人的能力差距，很自然便要求与判断能力相对应的管理机构，但在日本社会里不仅没有判断能力的雇佣制度，而且与其他国家的社会相比，日本人在习惯上不大重视一般人的生活中个人能力的差别。

从传统上看，日本人重视个人在工作上的努力程度，即区分勤劳者和懒惰者，在思想上存在一种根深蒂固的能力平等观，强调"任何人只要努力去干都能干得好"。

与能力无关的年龄、工龄和学历

一个社会必须用某种方法把人们组织起来。在这种平等的社会里发展起来的机制总是用一定方式形成序列的。由于以能力平等为前提，这种序列自然选取了与每个人的能力本身没有直接关系的履历，也就是说根据年龄、工龄和学历。实际上，日本社会非常重视学历，而且对学历的反感也异常强烈，可以说这都源于根深蒂固的能力平等观。

有位大企业的人事科干部曾与我就引进能力制方法作过多次交谈，他曾说过，在日本也以学历的不同确定差别，以此来判断个人的能力。但是我认为一般以学历来判断个人的能力这不是能力制，反倒是能力平等思想。这是因为以学历来确定能力的差别，如

果说任何人在学校里读了几年书以后便有能力的话，这实际上是忽视个人能力差别的想法。反过来说，在学校读书当然对开发个人能力提供了较好的条件，忽视这一点也是不妥当的。

重视学历和极端反对学历都是对能力平等观这种本质抱有相同信念而产生的，之所以采取不同的形式只不过是因为强调这一主张的人其条件和利害关系偶然相反的缘故。

在日本，民主主义、社会主义思想常常是招致混乱的原因之一，这就在于连社会主义各国都承认的能力上的差别，日本人也不愿承认。

越是站在这种能力平等观的立场，其结果就越是不得不偏向重视序列。而这一倾向，正如已经谈到的，构成集团的因素不是由于资格的差别而是在于共同的场所使这种差别进一步得到了加强。

在个人被组织起来的情况下，首先在个人之间确定某种差别加以分类就成了必要条件。在这种场合，如果不能以能力差别、资格差别为尺度来取舍的话，自然就形成序列的差别。这不是日本人的爱好或特点，实际上是组织构成方法上的力学规律在起作用。很明显能力平等观与重视序列是互相关连的。

重视能力或序列这一趋向在任何国家的社会里都是或多或少存在着。既对立又互相补充，在这能力和序列的天平上倾向于哪一边，便能看出该社会组织的特点。

对能力差异如何评价？

不论日本人多么重视序列，对于现实中表现出来的能力差别也不能熟视无睹，而在实际生活中还是要对能力进行评价的。不过这一评价工作是在很窄的范围内，即在序列体系的范围内进行的，而且不得不如此进行。例如，在十位同年加入公司的职员中选拔一位科长时，很自然能力便是考虑的目标。哪一年度进公司的

职员中都有提拔较快的人。只要人事管理不搞不正之风，这一能力评价还是能有效地进行的。

只是通过招工考试同年进入公司的同一岗位的职员，往往有许多人是同一大学毕业的，水平不相上下，由于在同一岗位工作，相互影响、互相学习，情况类似，按能力差别来选拔比较困难。但从大的方面着眼，这时的选拔一般认为是以工作场所为背景进行能力评价的。乍一看即使有些人事选拔似乎不公平，但从长远考虑，以后可以调整。在这个意义上有没有因人事管理上的不公平产生的弊端，不在于日本式集团系统本身，而要从该集团的职能的高低，性能如何去探找。

进而不仅是在特定年度的同期职员中，有时把年限扩大到该年度前后三四年间进行选拔，有时晚一年或晚二、三年的职员也可能比靠前的人更早地受到提拔。但仔细来看，各年度受重用者的界限往往仍然保持按年度的序列(在年限靠后的人即使赶上前一年度的人，但不会赶上前一年度的受重用者)。因此，能力观具有一定的弹性，是在一定序列的范围内实行的。

再看看工作的运行方式，在同一岗位、拿同样工资的人中常常可以看到有一种在一定程度上的偏重现象，能力大的人负担更多的工作或更重要的工作。一般认为接受较重工作的人对这种不公平之所以没有表示不满，原因可能在于自己的能力得到承认这种满意感、自豪感的支持。而且在公司里如果这种安排往往与提升相联系，便使他们进一步对这种实际上的不公平采取默认的态度。

这样看来，虽然日本没有像外国公司那样提拔突出者，但是认为日本的人事系统是“序列一边倒”，没有采取能力思想的观点是错误的。正确地应当说在日本能力思想是在限定的范围内进行的。

因此，日本与欧美不同的地方不在于是否存在能力思想，问题是在日本的情况下，适用的范围很严格，可以说是在极有限的几位

候选人之间进行选拔的。因为是按序列意识来确定这个范围的，所以在这个意义上可以说日本社会确实是序列优先的社会。

没有序列意识日本人日常便难以生活

日本社会中根深蒂固的序列意识，不用举年功序列这种在近代社会里发展起来的制度，就连在我们的具有长期传统的日常生活中也起了很大的作用。

首先，如果没有序列意识，我们日本人就不知如何入席就坐（日式房间的摆设对座次有严格的规定），也不知如何谈话（必然反映在对不同人使用相应的敬语、发言的顺序和多少等）。

在日本应邀出席任何集会（即使是在西式的房间）主人方面的集团成员的序列，一般是一目了然的。主宾一边是上座，进门处是下座，发言的顺序、长短、态度都惊人地反映出他的座次顺序。

笔者曾参加过一次集会，坐在上座的一位部长洋洋得意地说："我公司与别的公司不同，采用了美国式的能力思想，大力推行民主的经营管理。"旁边的科长、股长便（根据自己的职务）随声附和说"确实如此"等等。一旁作陪的我尽量克制自己不得不打圆场说"是呀，你们是在推行美国式能力思想的日本版，因为对象是日本人而不是美国人"。

尽管有的公司这样全力以赴地实行能力思想的经营管理，但一点也未能摆脱根深蒂固的序列意识，这充份表现了日本社会的序列机制的顽固性，如果真正实行能力思想的话，按理说序列意识必须退避三舍。

作家、演员也不例外

从下面的例子你会充份理解，在日本社会里要贯彻能力思想是多么困难！没有公司那样的机构，而是完全靠个人能力从事作家

或演员那种自由职业的人中间，序列意识也是根深蒂固的。举例说，有位被授予某种文学奖的作家表示不满说："获奖当然高兴，但是越过我的前辈授奖给我……"。有一位突然走红起来的演员在谈到提高演出费的理由时，强调自己主演的电影取得了成功，进而又说到：自己的后辈Y（著名的女演员）获得的演出费远比自己多，所以做前辈的自己当然应当得到更多的演出费。此外，在文艺、曲艺界存在有前辈、后辈和师父等等、可以说与日本的其他社会集团的情况是一致的。社会上基本情况如此，在公司里当然无法贯彻能力思想。

三、日本与中国、印度的对比

日本人连发表意见也受序列意识的影响

前面已经谈到，序列这个标准在任何社会里都是存在的。但是在日本之外的社会中，这个标准并不具有支配社会生活中全部人际关系那样的职能。而是具有很大的弹性和限定性，对于其他标准如能力的标准是会作出让步的。

例如看一下有"长幼之序"传统的中国，长幼之序或地位之序的说法作为社会秩序很明显在礼节上是得到人们支持和遵守的，但是对于个人的实际才能，杰出的成就，长幼之序总是准备退让的。

按长幼之序，三个人的顺序若是按A—B—C的位置排列的话，在另外的场合，按实际能力顺序可以是C—B—A。按不同时期的目的，一个人的序列可以发生变化。这种事实在中国人的行动上也表现得很清楚。

对于年长者，中国人总是象征性地把自己放在以礼退让两三步的位置上，用这种行动来表示序列，但在商量需要作出什么

重要决定时，在年长者面前，他们也侃侃而谈，充分发表自己的意见。他们不像日本人那样作为年轻人发表自己的看法时要遵守序列。

印度人的情况也一样，在发表意见这一点上他们比中国人更自由。在印度，最使我吃惊的是，尽管他们的敬老精神和中国人一样强烈，又有种姓这种不合理的身份差别，年轻人和身份低的人对年长者和身份高的人在日常行动上表现出明显的序列（譬如决不抽烟，侍立而不入席），但另一方面，意见不同时，可以公开地进行反驳。

在日本，类似的情况下年轻人回答时必须谨慎，否则违背了序列就要遭到斥责。在日本，这不只是表面行动，在思考、发表意见时，序列意识总是支配着人们的言行。

在日本很难进行纯学术讨论

这种情况在日本学者的集会上经常表现为纯学术讨论很难进行。在集会上，出席者若有先辈后辈关系或师生关系，发表意见时总会受序列的影响。这种极端的现象，我在其他国家学者的集会上从未见过。

在外国社会里，和日本的序列意识最接近的是中国的西藏，在他们中间，存在着与日本不相上下的序列意识，经常表现于社会生活中座次的重要性和令人吃惊的敬语的微妙的用法。但是，让我佩服的是在作为传统僧侣的学者中间进行学术讨论时，却完全抛弃了这种序列意识。

在中国西藏学者的学术会议上全都不用敬语，发言的方式和应酬交往也完全平等，除了学术能力以外其他均不考虑。就连参加学术讨论的达赖喇嘛习惯上也要从宝座上下来，与其他学者坐在同列的座位上（这一点，请与后面谈到的日本学术会议上的讨论

情况作比较）①

四、日本与英国、美国的对比

外国人对日本的序列意识感到奇怪

外国社会并不重视"纵向"关系即所谓序列。对外国人来说，他们对日本人的序列意识感到奇怪，这就像日本人不理解印度人为什么会有奇怪的种姓制度一样。

这是我在伦敦大学担任客座讲师时的事情。有一次，几位研究社会人类学的同事一起边喝茶、边聊天，一位刚从美国的大学出差讲学归来的教授对我说，"这次我遇见了认识你的××教授（日本人）"，谈话人环顾了大家一眼后接着说，"那是一件很有趣的事，因为他是研究民族学的学者，我便问：您认识中根女士吗？他说：'认识'，可是后来他说得很特别。"说话人停了一下，又开玩笑似地补了一句。"他说：不过，她是我的后辈！"这时说话人和听话人都哈哈大笑。

这位教授为了进一步证实自己谈话的效果，又补充说："我亲眼看到了这位有社会身份的人，到底是日本人呀！"

教师间、师生间的人际关系

这位教授没有到过日本，对日本人他几乎毫无了解，不过，仅

---

① 在中国西藏僧侣学者的讨论会上看到的这种实际能力观（对序列的否定），一般认为很明显是受到与佛教教义一起从印度传入的佛教文化的影响。日本尽管输入了中国文化、印度文化和西欧文化，但这一能力观并未在日本社会扎下根来。

这种实际能力观，从根本上说是人际关系的观点，所以只要不进行实际的人际接触，一般是无法理解的。日本输入外来文化，不论怎么说往往是形式的输入，因为它是越过大海而来，总是依赖间接输入所致。

在这个意义上，我要指出：外国文化虽然是容易接受、容易变化的，而构成社会结构的基础的人际关系，尽管在历史上、文化上产生了变化，但最终还是难于变化的。

因为是社会人类学者，他了解日本的这种社会。对日本的民族学者，没想到他有如此敏锐的观察力。

下面我就把对日本人的情况感到奇怪的英国人的人际关系与日本人的人际关系作一次对比、考察。

正如前面对话中所谈到的，据我的经验，在伦敦大学，教授、副教授、讲师一概都是同事，同系科的同事没有先辈、后辈之分，都相互称呼名字，他们只在第三者（如学生）面前，才称教授、博士等学衔而不称呼名字，一旦只是同事在一起，便称呼名字，以表示同事间的友好、亲切和轻松的气氛，这是一个不存在外来人的同事的圈子。

或许不是在每个系都这样用名字相互称呼。也许这是二次大战后的现象。且不说这种形式问题，总之在英国，教授（同事）的圈子和学生的圈子，从日本人来看感到仿佛是隔绝的，他们之间存在着较强的不同性质。

在被称作民主的美国社会里也有这种倾向，例如在芝加哥大学，互称名字的仅限于教授之间或学生同伴之间，教授和学生之间不能用。教授称学生为mister××，学生称教授为××教授，或××博士，或用加敬称的姓——××先生来称呼。

学生自取得博士称号之日起，教授们才开始用名字称呼他，或才允许他们用名字称呼教授。这样看来，学者和学生之间有一条明确的界线。

在他们的社会里，构成组织的结构指标的不是“纵向”联系的序列，而是“横向”联系划分的阶层。在具有这种结构的外国社会里，同事意识很强，由此产生团结感，相反的，其中的序列意识很淡薄。这种趋向最为发达的是印度的种姓制度。

日本的师生间的序列联系

与上述这种"横向"关系的职能很强的社会结构相对，日本的"纵向"关系——序列制则代表了性质相反的社会结构。

因为是用序列在同类人员中形成差别，所以同事间的团结意识很淡薄。另一方面又用教授、副教授、讲师、助教及学生这种令人吃惊的"纵向"关系把大家连结在一起。一位教授与同事中的教授相比，他与弟子辈的讲师、助教及学生的关系更为亲密，有时更可倚重(教授会上的内容被泄露出去，便表现了这条纵线的作用，是一个很好的例子)。

还有学生之间，一年级、二年级、三年级这种序列意识表现得极强，远远超出成绩或能力上的差别。实际上这是说明日本社会里存在强烈的序列意识的最好例证。

这样由于在教授群体和学生群体中引起了内部分化，教授与学生之间的差别淡化了，与其他外国社会相比，教授和学生之间的差距大大缩小，甚至让人感到仿佛是序列联系在同类人员之间的延长。这样区别两者的横线的作用淡化了，削弱了阶层分化的作用。

被英军俘虏的日本军官的苦恼

不单是大学里的人际关系，我想在日本各个领域里都能看到同样的情况。二次大战结束前后在缅甸被英军俘虏的日本军官的境况可看作是一个很好的例子。

英军根据国际法惯例，并按照他们自身的组织把日军俘虏按军官和士兵分开收容。受到舒适的军官待遇的日军军官看到自己的部下在做苦工，过着艰苦的收容生活，为只让自己享受舒适待遇而感到苦恼。

在这个例子出现之前，日本社会上对日本军队里军官与士兵之间在许多方面表现出来的亲密感情作了大肆宣传。军官与士兵这种性质不同的人员在纵向关系上被密切联系在一起。

日本人的这种人际关系和由此而出现的"纵向"组织，结果必然极大地削弱了同是军官、同是大学教授、同是工人等人员之间以共同资格为基础形成的小集团意识。从这个内部结构产生的同类意识的淡薄化，由于社会集团是按工作场所的范围形成的，再加上自己与集团以外的同类人员断绝了关系，使同类意识更趋淡化。在这里取代同类意识而出现的是所谓同族(家族乡党）意识。

第四章　由"纵向"组织形成的社会整体结构

一、不是对立而是并列关系

劳资双方处于并列关系

由这样的基本的社会结构的运动法则所形成的社会整体，不是按种姓或阶级形成的横断的层次，而是按企业、学校区分的纵断的层次。在西欧常见的那种社会阶层，在日本虽然也能客观地见到，即使我们假定日本社会存在有像西欧的社会学教材中阐述的那种阶层，可以指出：它在现实社会中很难发挥作用，并不反映真正的社会结构。

在日本社会里，真正处于对立关系的不是工人同资本家或企业经营者，而是A公司同B公司。竞争者不是处于上下关系，而是处在比邻的、并存的横向关系。斗争不是同对立者之间，而是在并列者之间展开的。

从一个方面表现了这一结构的最好例子是日本的工会组织的结构。

工会里缺乏真正的团结感情

各种工会首先是在同一岗位组成的。就产业界来说，首先是按企业组成工会。作为工会的集合体再组成按产业的工会（产业

别工会)。横剖一个企业,把不同企业的同一工种组成职业工会性质的按工种的工会在日本是很难建立的。从一个个企业独立出来组成工会,如铣工工会,在日本是不可能的,相反地在一个企业中,由铣工、办事员或高级职员一起组成的以企业为单位的工会,则是有日本特色的工会结构。也就是说工会是由我上述理论提到的一定范围的职工组成的,而不是由同一身份的人员组成的。这种工会结构,在世界各国也是少见的。

在这种工会结构的条件下,工会即使能对企业内部的团结做出贡献,但对分散在不同企业里的同一工种的工人之间不能形成真正的团结感情(这一团结感情正是外国工会活动的最重要的推动力)。在日本全国的工会运动中,常常出现步调不一致的现象,应当说正是这种工会结构造成的。

有局限性的"大家族的问题"

因此,加强工会团结、发挥工会作用,按理应求之于企业内的工会。在这个意义上说,企业资方和工人的对立与抗争不过是"大家族的问题"。这里就表现出日本工会运动的独特类型,存在着局限性。工会运动尽管有时表现出狂热的能量,但那不过是分散的、不可能发展成为动摇整个社会的大问题,原因就要在日本社会里的这种集团结构去寻找。

另一方面在"大家族"中形成的这种工会,由于内部结构中包含有斗争者之间的对立,又具有一个很大的弱点。"大家族"是家族乡党式的集团,是一个命运共同体,所以极端地说,劳资关系就像一家中父子对抗那样,是在具有无法割断的感情和经济的纽带中运转的。

结成纵向关系这个纽带由于是连续的,今天的工会的代表人,明天会成为企业的经营者接受工会的要求,在这种情况下工会集

团在人事上的连续性常不得已被破坏。

另一方面，仅从工会成员来考虑，不论工人或高级技术人员或者退休前一直是普通职工和即将就任管理职务者，这些身份完全不同的人都加入同一工会，打起同一标语，参加同一的工会集会，采取同一行动，便成为引人注目的现象。

二、人人平等思想

从平等思想派生的廉价的同情

抑制身份的差别，强调工作范围的结果，便出现了上述现象。但是这种日本式意识形态深处的东西，在某种意义上可说是极端朴素的人人平等思想（这不是从理性立场，即强调无差别、平均主义的观念出发，而是一种感情上的要求）。这与西欧的传统的民主是性质不同的思想，而日本人喜爱的民主正扎根于这一人人平等思想中。

这与前面已指出的不愿承认个人在"能力上的差别"的趋向是密切联系的。日本人确信，不论是穷人、失败者、未受教育者，因为是以具有同等能力为前提的，都有与富人、成功者、受教育者享受同等待遇的权利。处于那种不利状态的人是由于偶然运气不好、机遇不好所致，自己与他人都认为决不是因为他本身没有能力。

但是，在实际的社会生活里，那些人总是处在受损害的地位。不过，人们在口头上决不应当说"穷人只能吃麦饭"①之类的话。日本社会忌讳在口头上说让弱者和穷人过与其相应的贫穷生活。实际上他们是否真正为那些人尽心竭力那另当别论，但是口头上应当那样说这本身被看作是一种美德。

---

① 麦饭：指大米搀大麦做成的饭。二次大战时期，由于粮食紧张，日本统治阶级要求穷人吃麦饭，引起一般人民的反感。——译者

在日本，仅仅是口头上关心的虚伪同情者（或是言行不一者）何其多也！特别是玩弄左派言辞的人大部分是属于这种享有特权的同情派，在那里看到的是由平等思想派生的廉价的同情。

平等思想导致刻苦勤勉

不过这种根深蒂固的平等思想让每个人（不论是有能力或者没有能力的人）产生自信，使他们坚持努力，这可说是一个很大的长处。而"纵向"的链条为不断努力的个人提供了独一无二的阶梯。不论对社会上的个人或对集团来说，这都是能充份证明的。

日本社会里的惊人的上下变动，往往被认为是二次大战后出现的现象。不过调查一下从江户时代到现代的农村家庭的兴衰情况，便会发现存在着超出想像的兴衰史。除了乡村武士或特殊的家庭以外（或者把这种家庭放进去也好），三代以上连续占据社会上层地位的情况是很少的，连续五代以上的可说是绝无仅有。

所谓旧家族，规格高的人家，地主等，乍一看仿佛是祖先代代相传保持了社会地位似的，实际调查一下，时间并不长。拿一个村落来说，各家的兴衰史是复杂的，上下的变动比其他国家的农村更为明显。

都市里的上下变动，不用说是非常大的。大体情况是阔佬的儿子没有吃过苦，愚蠢没有出息，出人头地的是刻苦勤勉的人，这种社会印象成了日本人的一般常识，充分反映了这一点。

东京大学毕业和牛津大学毕业，其含义并不一样。就前者来说，鱼铺老板的儿子，贫农的孩子，实业家的少爷或是大学教授的公子，由于考进东京大学，就能平起平坐。在日本，教育机构具有消除或缩小社会阶层差别的作用，而此事也能说明日本人中存在着不同寻常的教育热。

由于有这种频繁的上下变动，一方面有人出人头地，另一方面

又出现悲剧。有的父母感叹地说“我自己没上大学，是件终生憾事。因此我至少要让孩子能出人头地！”这种强烈的愿望在其他国家大约都没有日本社会这么严重！处心积虑想上大学，进名牌大学的心情是以无论如何要踏进上层社会为前提的。

关于后者，因为绅士的子弟大都进牛津大学，所以这是牛津的特点，工人的孩子即使进了牛津大学，一生也摆脱不了下层出身者的烙印。也就是说，教育机构对消除社会阶层的差别并不起任何作用。

因此，学阀或阶级作为具有不同的社会作用的事物在这里表现出鲜明的对照。社会上常常批评日本存在的学阀，却忘掉了它能引起社会阶层间的变动的长处。

三、过份竞争造成的弊病

“横向”组织软弱的日本社会的悲剧

在任何社会里所有的人都进入社会上层是不可能的。社会上，正如需要大学毕业生一样，同样也需要中学毕业生。不过，在日本这样“纵向”升入上层的运动异常激烈的社会里，正像“爬不上去”便意味着“停留在下层”，使人们形成很大的心理负担。这是因为只要有往高处走的道路，躭在下面的便意味着是竞争的失败者或没落者。

我曾去过印度，使我吃惊的是印度的贫穷的下层种姓的人们，并没有日本下层人那种悲惨的心理。一般认为这是因为他们有一种稳定的心情，若是生于下层种姓，到老死为止一辈子就属于该种姓（没有竞争失败这种悲惨心理），有同类相互帮助，具有一种团结感情。

在日本，正如前面已经详细论述的，在所有阶层里都没有形成

同类的集团。身居下层是孤独的,不言而喻就更觉悲惨。

同事、同类集团相互为敌

这种上下变动必然使同类为敌。这不仅既进一步强化"纵向"的职能,又削弱"横向"关系,而且相互成为障碍。俗话所说被同事"拉了后腿","出头的椽子先烂"充份反映了这种作用。

说到集团之间,这就是同类和有实力的集团相互为敌。例如,钢铁业的各个公司、贸易业的各个公司之间就是如此。同样地,若是学校,大学与大学,高中与高中之间,若是农村,部落与部落之间,若是宗教界,在新兴宗教集团与同样的新兴宗教集团之间,若是官僚,内务官僚与外交官僚之间无不如此。

这种竞争表现在现实中,通过竞争的结果就出现了不同的"等级"。例如在出版界,就有人说"那家出版社比我们等级高"。各家的等级问题并不限于农村。大体上是参加竞争越早(历史久)的等级就越高,由于实际成绩能改变其等级,等级便成为进一步引起竞争的因素。这种竞争又成为加强各个集团内部团结的重要因素,便进一步导致集团的孤立性和封锁性。

并列竞争的长处及其本国的损失

一般认为并列集团的竞争,曾对日本的近代化,特别是工业化做出了伟大的贡献。不断地"向上",毫无疑问会激化人们的活动,竞争不论是集团或个人之间都会成为巨大的刺激,成为工作的推动力量。但它同时也有短处。不言而喻这会形成能量的无味的浪费。在对外贸易上,同类商社奔向同一买主,结果两败俱伤的情景是人所共知的。

由此会给整个国家带来巨大的损失。一听说蔬菜销路好,农民便争先恐后地种菜,第二年卷心菜便烂在地里。一两家出版社

推出新丛书，别的出版社便一齐出版同样的丛书，同一作者便写作同类的书稿。

这好像是大家不干同样的事便不肯罢休，因为不能在竞争中失败，不能赶不上公共汽车，但这对整个国家又是多大的浪费啊！日本人到底还有没有社会分工的思想呢？

四、“成龙配套”结构与发达的政治组织

违背分工精神的企业结构

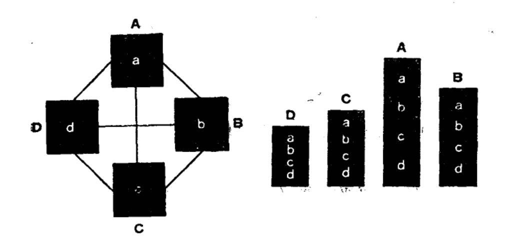
所谓分工（这里指社会学上的分工），不言而喻具有下述结构，即A集团生产a产品，B集团生产b产品，相互向社会提供各自生产的一定门类的产品，通过这些集团间的互相交换，使整个社会生产运转起来。

这一分工的趋向越细，各自承担一定任务的集团便相互处于紧密依赖的关系，由于维系各集团间的复杂的关系网的积累，整个社会便作为一个巨大的有机体按社会学方式综合在一起。

若是以这种组织为前提，过份竞争的程度便会大为降低。这是因为制造、供给完全不同产品的A公司和B公司便不会发生竞争。

不过，日本的情况是，由于A公司生产a、b产品，B公司也同样生产a、b产品，便使AB两公司不得不进行竞争。在前者那种分工趋向较细的情况下，A、B公司有可能处于不可或缺的相互依赖关系，而在后者的情况下，相反地二者互为敌对者，成为障碍，AB两公司便各自独来独往。

这个日本式的现象，在日本社会的各个领域都能见到。日本企业的有代表性的经营方式，经常是一个企业从事的事业总是同时生产完全不同的多种产品。过去的财阀集团具有各式各样产业



分工思想的社会　　"成龙配套"思想的社会

领域的结构，诚然很好地体现了这种日本式的现象。战后财阀虽说解体了，但大企业不仅形成了在其影响下的数字庞大的系列化的同种企业，而且通过与特定的不同企业结成半垄断的（单一的）关系，反映出过去财阀集团的结构。

这样一来，那一群群的企业便形成明确的集团，极端地说便经常形成自成体系的"成龙配套"①的结构。它不需要其他集团，一切的一切都可以自己生产，在结构方面可以说正是违反社会分工精神的社会经济机制。

这个"万能店铺"精神，可见于所有的领域，也反映在前面谈到的出版界、广播、报纸、杂志方面。不论你看哪一个电视频道，都是同样的节目，不论你打开哪一家报纸、杂志，至少有代表性的栏目，体裁和内容都完全相同。还有报刊的体裁、内容涉及政治、经济、文化、社会及一切领域，都是以所有各种人包括知识分子和工人为对象的。真正是无所不包的"成龙配套"思想。

日本的百货公司的兴盛和号称综合大学的教育机构的增多等

---

① 原文"ワンセット"(one set)意为"一套"、"一整套"。这里意译为"成龙配套"。也可译作"大而全"的结构。——译者

也充份表现了这种"成龙配套"思想。小的集团多数是以一定产品为专业的，但一扩大起来必然出现这种"成龙配套"思想，这是一个非常有趣的现象。

既然采取了这种"成龙配套"思想，必然就助长了过份竞争，产生了等级差别。在自由主义的社会中，出现竞争是理所当然的，而在日本社会之所以形成比其他社会更激烈的过份竞争，一般认为正是这种"成龙配套"思想造成的。

所谓等级差别，是在任何社会里或多或少都会出现的现象，但在日本社会上所以形成极端，成为问题，就因为存在这种"成龙配套"思想，在同一领域由于结构相同，从事同样的活动，对比起来异常明显。

学校的等级差别的存在曾遭到批评，虽然有关方面做了尝试，研究了各类学校和入学考试方法，打算消灭等级差别，但似乎都没有取得什么效果。这是因为等级差别的形成是来自社会学性的结构，而不是道德上的善恶问题，是力学规律的问题。要降低或缩小等级差别，一般认为只能排除"成龙配套"思想，转向分工思想。

日本存在极其彻底的行政网

这就是说，在受到成龙配套思想的趋向强力支配的整个社会，正如企业和学校一样，在每个同类的领域都形成群，而各个群里具有同样内容、结构和活动的许许多多大小的孤立集团在激烈交锋。

在这种竞争中，具有更完备的成龙配套结构，历史更悠久的集团容易占据优势。也即那种特定集团(一个或多数的)在同类各集团中常常支配着更多的广泛的市场，随着该领域的发展，优势越来越大，用它的关系网覆盖全国，以稳固的地位而自豪。

在这个过程中，有时通过自我增殖而不断扩大，或通过把其他

集团纳入系列化来壮大自身。不论哪一种，重要的是通过纵向关系来形成大集团、大组织。

因而不论如何扩大，由于与同类集团没有可能进行横向联系(参阅68-69页)，其自身是孤立的，社会上同时存在着不能进入该大集团的同类其他集团。

这种不协作的无数大大小小的孤立集团的存在，为中央集权的政治组织贯彻其方针提供了极好的场所。与此同时孤立的集团为了发展更高层次的活动，有必要成立更大的综合组织。不过，各个集团本身因为不具有建立这种组织的社会学性的力量，所以必然地只能依赖于其他组织(政治组织)。一般认为，日本的中央集权的行政组织之所以发达原因即在于此。也即可以理解为日本社会中的社会组织的短缺促进了政治组织的发达。

统辖孤立的各集团的行政网，同时传递各集团内部组织的"纵向"联系，可以毫不困难地达到该集团的基层。因此像日本这样世界上绝无仅有的、彻底的行政网非常完备，渗透到全部人口中去。实际上在江户时代，幕府的政策和各藩的政策能毫无遗漏地达到深山僻地的各村人家，这种行政网的作用力的形成，一般认为不仅在于幕府的权力，很大程度上也在于日本的社会集团的结构。

例如，日本与同时代的中国和印度相比，形成了鲜明的对照。在那些国家，受到横向的社会组织如父系血缘组织，及与血缘关系在深层关系上构成的地方地主阶层的关系网、基尔特、种姓等的阻碍，中央行政的力量停留在地方人口的上层，根本不可能达到全部人口的基层。

在这里，我想附带交代一下，德川体制首先是把全部人口按士农工商的身份横向地分割开，又设立藩这种"纵向"分割来进行统治的。这种体制的好坏且当别论，但是作为组织让"横向""纵向"二者相互交错，这实在可说是优秀的体制。

有趣的是，与社会组织性质不同的政治组织，在日本也是以与社会集团的内部结构（下一章要详细论述）完全相同的“纵向”组织（即官僚组织，参看66页）为基础的。在近代以前极其完备的中央集权的官僚体制就在日本建立了，一般认为日本社会的“纵向”结构的趋向大大促进了政治组织本身的发达。

对中央政权的促进和国民对权力的恐惧

话说回来，让水流从中央渗透到末端这样出色的行政网的发达，越是对促进中央政权作出贡献，当然也可能导致滥用权力，向一般国民灌输了对权力的恐惧。一方面是“胳膊扭不过大腿”，另一方面，人们对一切来自上级的命令内心产生反感。像日本人这样害怕政治权力，又事事尝试反抗政治权力（结果不会奏效）的国民是很少的。

不论怎么样，日本的工业化的迅速实现，国民被驱使参加那场悲惨的战争，大都借助于这个世界上绝无仅有的政治组织的力量，这一点是无法否定的。

日本的政治权力经常是得到日本独特的社会结构的支持而发挥威力的。而这一点，如后面将要叙述的，它与日本人身上表现出来的宗教、哲学的贫困相伴随，进而形成政治优先的社会。

第五章　集团在结构上的特点

一、集团的内部结构

"纵向"集团是没有底边的三角关系

我们强调说"纵向"线的作用是集团结构的基础，是因为它同具有"横向"线或具有"纵向""横向"两方面作用的集团，在其结构上可看出显著的差异。

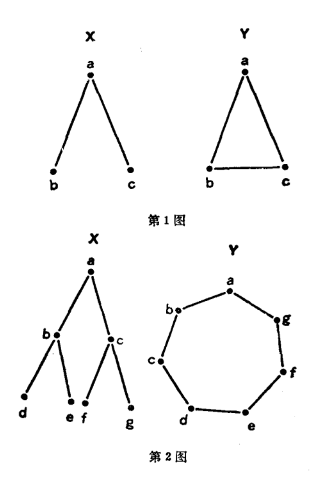
首先我们分别用X(纵向)、Y(横向）结构的两个集团来说明它，情况如下：假定两个集团都同样由一定数目的个人组成，这数目字用抽象的a、b、c 三点来表示，则如第1图。即在Y图中三点的关系构成一个三角形，反之在X图中则是没有底边的三角关系。

进而让这两者的结构复杂一些，则如第2图，其差异则更加明显。这二者在结构上的不同是：第一，X图的成员是以 a 为顶点才全部联系在一起，相反，在Y图中，所有成员是互相联系的；第二，X的结构经常是对外开放的，反之，Y 是封闭的。

也就是说，图中若有h新加入时，在X图中，从理论上说，只有通过与a、b、c、d、e、f、g中的一个发生联系，才能成为X的成员。而在Y图中，h的加入对全部成员都有影响。

加入"纵向"集团的条件

举一个实际的例子说明如下：h加入X(纵向)集团时，与成员

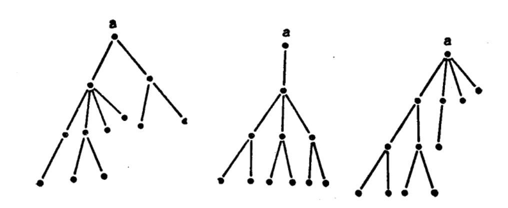


第1图

第2图

中的任何一人(例如b)假定有密切关系，通过b 向其他成员提出请求，就可加入。在加入过程中，其他成员即使对h完全不了解，由于是b提出的希望，因此h加入集团便会得到承认。这与其说是h本身的问题，不如说是作为b的问题来处理的；这时，在这X 集团中对于公开具有成员权的b提出的希望，除了极个别的例外，其他的正式成员一般是不会反对的。

这样一来，随着成员的相继增加，其结果X集团的结构便如第3 图所示有可能产生形形色色的变化。



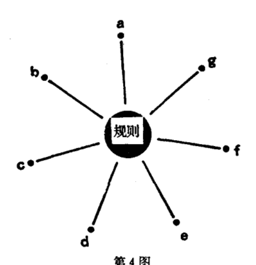
第3图

加入"横向"集团的件

与上面相反，在Y(横向)集团的场合，h的加入必须得到全部成员的承认。全部成员的承认可以采取各种各样的形式，最有代表性的情况是，一般不是每次协商后获得承认，而是有关集团成员的规则上有哪确规定，h如果符合那个规则就可自动地加入。由这项规则明确规定成员的资格时，例如有的是"与同一父系成员有联系者"这样根据规则决定的人，或信奉同一宗教、同一思想的人等。这样，Y集团的情况不是像X集团那样由成员的个人关系来结成集团，而是按规则或资格组成集团。因此，第2图的Y图，可以如第4图所示.

在这样形成的集团里，各个成员的关系不是忠诚于与其直接联系的个人，而是通过忠诚于集团的规则本身而形成集团结构的基础。

下面举一个例子，说明Y集团新成员每次加入时必须获得全体成员承认的情况。像英国有个特殊的绅士俱乐部 新成员加入时，例如h要加入，必须有Y集团的两位成员推荐，然后根据他们的推荐，通过投票取得全部成员的赞同才能成为俱乐部的成员(若



第4图

有一人投票反对或弃权，便不能加入）。

有的领导人与成员还采取约定（时期、条件等）的形式。领导人也好，成员也好，若是违反约定便会失去成员权。这也说明集团成员是以一定的规则来组成集团的。

开放的"纵向"组织和排他的"横向"组织

正如h加入集团时，把上述X集团与Y集团作比较所表明的那样，X集团经常是向外的，其下面是开放的，相反Y集团则是排他的。

但是在Y集团里，一旦能加入成为成员，新加入者能与其他成员平起平坐。成员个人在集团内部的位置是可以交替的，集团成员尽管会有增减，但还是能保持一定的集团结构形式。

另一方面在X集团里，个人加入集团时与特定成员确立的关系（在该时期）便会不加变动地作为组织固定下来。因此，各个成员在组织中的位置缺少灵活性，不能交替，这个固定的组织原封不动地产生等级体制，旧人有势力，新加入者经常处于最不利的地位。这样，虽然同是集团成员，但必然地存在着不平等。

X集团和Y集团中，不但集团内部成员所处位置是基本不同的，而且领导人(a) 的意义也非常不同。

在Y图中 a的位置（及各个成员的位置）是可以由其他成员取代的。换句话说，即使不存在特定的个人a，这个集团组织不加变更也能继续存在下去。不过，在X图的情况下，由于a是该组织的关键，没有a的存在，仅仅是其他成员就不能构成该集团组织。

在这里有一个关于集团的领导人的性格的重要问题。下面，我想就集团和领导人的关系 特别是以X集团为中心进行阐述。

二、日本式集团的弱点和长处

领导人仅限一人，交替很困难

首先值得注意的是在X集团中，领导人的交替不是不可能，却非常困难。同时，领导人经常只限一个人。在这一结构中，两个以上的人决不能平起平坐，或是不能处于同一位置。

其次，领导人和其他成员的关系不一定是等质的。（以下请参看第2图X部分）领导人a同b(或c) 的关系，a同d(或a同e) 的关系在性质上不是同等的。d、e只有通过b才能与a发生联系。也即a—b关系破裂的话，d、e同a的关系必然会中断。a对d(或对e、f g) 的支配，只有通过b、c才有可能，在a—b关系上，a对b越是具有优势，便能进而支配d、e。反之，a对b的力量较弱时，a的支配就不能贯彻到d、e。因此这个集团结构的核心就在于a—b、a—c关系。这一关系瓦解时，集团内部必然引起分裂。

因此，X图中的领导人a的存在(及a—b、a—c关系) 对于维护集团来说，具有与Y图中的a无法相比的重要意义。不论内部团结多么巩固、良好的集团，领导人(老头子) 的突然去世都是致命的，必然会引起家族内部的骚动。集团的老头子一去世，集团便会分

裂为许多弱小的集团，以致瓦解，这种现象屡见不鲜。

据说，过去的日本军队在作战中的弱点就表现于作为实战单位小队的小队长战死时。由于小队长战死，群龙无首的小队便容易成为乌合之众，士气和战斗力的丧失十分严重。这在英军美军当中，小队中立刻会产生另一个小队长，直至战斗的最后一兵一卒，小队的管理并不混乱。

三角形没有底边，或是乍一看仿佛有，而其职能形同虚设，没有a，与b、c的关系便不能保持。岂止是不能保持，而且很容易形成敌对关系。据说古代法然上人① 已经注意到此事，担心本人不在时，弟子间便不团结，容易引起争吵，便对弟子们说，"你们不要在一起，各奔前程吧"！

破裂的结局不是"夺权"就是"分裂"

集团组织的破裂不全由于a的死去或外出，也有由于a—b、a—c关系的破裂引起的。例如b收罗了许多亲信，具有了能左右集团活动那样大的势力时，c预感到危险性，通过更接近a等，导致 a—b关系的紧张，情况便进入越来越危急的状况。这样，尽管a还在，也能引起同伙间的破裂。

这种结果便是完全破裂，以致不可收拾。这是因为 b同a，或b同c不可能进行合作。这不仅仅是当事人没有肚量，或感情不和，而在于集团在结构上的制约，即两个以上的个人不能平起平坐，领导人的位置只限一个人。

这一破裂的结果不外乎两条路，不是把 a(一般伴有c) 排除出这个集团(这就是所谓头头被夺权) 就是b率领他的一帮亲信弟子组织新的独立的集团(这就是所谓"分裂")。

---

① 法然(1133—1212)日本平安末期、镰仓前期的僧侣。净土宗的开山祖师。名源空。著有《选择本愿念佛集》。

经常形成党中有党和出现分裂的危险

具有X结构的集团，即使没有达到破裂的地步，可以说其结构本身经常蕴含有分裂的危险性。正如前面已经涉及的，这是因为集团成员间的联系，在与直接联系者之间有一种压倒一切的、比其他关系更强的关系这一不平等性。

在第2图的X图中，因为a—b、b—e的关系强大到与b—c的关系无法相比，在同一x集团之中，b、d、e形成一伙，同样，e、f、g也另外形成一伙，也就是说，该集团结构本身可说是党中有党。

换句话说，集团组织因为是以其成员的每个个人为基础形成的，每个个人的人际关系便直接地决定了集团组织的状况。因而，可以说集团的生命仅此便容易被现实的人际关系所左右。

集团的生命在于人际关系以外的规则的Y集团，具有一种作为集团的强大性和稳定性，即成员的直接的人际关系、力量对比对集团的生命没有什么影响。也就是与X集团相比，出现党中有党这种分裂的危险性一直很小。

在X集团里，a身心健康，整个集团成员的人际关系比较和谐，形成党中有党的倾向便会降低，一旦领导人和成员及成员之间的平衡被破坏，形成党中有党的结构明显化，便成为加速破裂的决定因素。

曲艺界的本家之争，暴力团内部的纠纷等等充份反映了这个内部结构。

但是，即使上述平衡未被破坏，但集团扩大时，a对末端的支配变弱，取而代之便会出现备种类型的党中之党。

也就是说，最典型的党中之党便是官僚机构中的宗派主义。在这个意义上，作为一般理论可以说集团越大，历史越久，宗派主义越强。

对日本实现近代化发挥了巨大作用

官僚组织是近代的、制度化的组织，但与以"亲子"为象征的日本固有的组织在原理上是一致的。

因而在这里分析日本式的集团结构不能加上封建的，近代以前的标签，在某种意义上可以说其原理是近代的、非常有效率的组织方法。

实际上，日本人能够实现令人瞩目的近代化的原因之一，便可求之于百分之百地使用和发挥了这一"纵向"联系的X的结构。这一组织结构的长处就是从领导人起能非常迅速地把意图传达到基层成员并富有号召力。

实际上，日本人的工作中大量使用了这样组织化的人，一般认为其"纵向"的良好联系，动员的速度都是无与伦比的。进一步仔细分析一下这个集团的行动，便知道它能够容易和迅速地统一集团内的意见。因为调整意见时使用了这个等级组织。

集团成员意见不一致时，若在集团采取行动之前有充份时间(特别是在现在这样日本式民主盛行的时代)的话，会有一些争执，也会出现各种不同的意见；但是遇到必须以集团的名义立刻采取行动的事态时，集团的等级组织形成的力量关系便优先起作用，一般不是根据下面的意见而是采取上面的意见，这时没有讨论的余地，按掌握集团核心的上面(领导人或其直属干部)的意见推行下去。这样，就会出现采取行动之前的集团的"意见一致"，或"思想统一"。

按理想发挥作用时它具有无比的力量

在没有这种等级组织的集团的场合，因为各个成员以同等的份量提出意见时，不按逻辑程序进行探讨，在不一致较大的情况

下　很难形成按集团意志作出的决定。

因此，许多场合迅速采取行动是困难的，有时没有形成集团的"思想统一"和"意见一致"也必须采取行动，对外来说，集团的行动力变弱。

特别是，以X结构为代表的日本式集团，不管领导人有无卓越的权力，之所以能敏捷地办事，实际上依赖于这个组织的存在。

进一步说，这个组织由于有 a 这个顶点，纵向联系的各个个人的人际关系因为其中直接的感情因素很重，按理想发挥作用时它的能量的凝结力和号召力，能够超过Y结构的作用，这就在于职能集团的强而有力。

另一方面，X集团的弱点在于"横向"关系难于发挥作用。宗派主义具有的种种弊病，这里就无须赘述了。

在这个纵向集团组织的结构中，因为运动方向必然是"纵向的"，所以横向的联系、调整实际上很困难。这个集团之所以能发挥作用，是因为最大限度地使用"纵向"线，而进行"横向"的联系、调整必然招致纵向作用的降低，要让横向关系发挥作用，很难强制把它推向纵向结构的方向。

三　派阀关系的必然性

两集团的合并经常采取吞并的形式

在一个集团内部"横向"联系和调整都很困难，所以由一个集团分裂形成的两个集团，或是分别形成的两个集团（即使具有同样的目的），相互合作办事，在现实中是极为困难的，在结构上也是不可能的。

两个集团联合成一个集团，叫做合并，但实际上总是采取一方被另一方"吞并"的形式。所谓"合作"这种形式，即使作为一种标

榜，那也只是一种说法，一般并不反映实际结构。

在这个意义上说，在日本两个被看作同等（或同格的）公司的合并，一般均伴有超出想像的困难。即使实行了合并，总有一方的集团（或公司）成员容易压倒另一方（容易纵向地进行），相反，因为方针是同格的，各级别的倾轧在一个时期内无法排除。由合并导致的固执、痛苦和苦恼，只有亲身经历的人才能体会到。

经常有两个以上的集团合并，形成更大的集团的情况，但那不是合并，而是系列化。这与合并相比，进行得非常迅速。其理由是因为这与合并不同，一方面因为现存的集团保持原有的框架，各个个人的日常工作没有性质不同的人介入，另一方面，是因为用纵向关系把集团与集团联系起来。

不同集团间的调整为什么困难？

在X集团里，如前所述，内部的"意见一致"是能迅速而又容易地达到的，在不同的集团间，只要不是"纵向"联系的，意见的调整可谓困难之极。

在没有"纵向"线条联结两个集团的场合，哪一个集团都最大限度地强调各自集团的利益，在磋商中，调整完全不起作用。而各方的代表或领导人之所以难于站在客观的立场，把自己集团的利益多少作些让步加以调整，也在于他们在结构上容易受到其他成员的压力所致。

领导人的存在价值不在于磋商的成功，而在于最大限度标榜该集团的利益，充分接受集团成员的意见，他们所处的立场是，如果磋商失败的话，那会危害自身的利益。

在这里实际存在着不同集团意见达到统一的困难性。"纵向"的磋商在某种意义上不过是单纯地趋于一致。而"横向"的磋商之所以这样的困难，原因在于，在具有X集团性的结构的社会里，不存

在"横向"起作用的机制，即使存在的话，它也难于发挥作用。

与此同时，不论是纵向交涉或是横向交涉，应当指出实际上逻辑问题不受重视。取代逻辑，在这里出现的是"力量对比关系"。

产生派系斗争的机制

在同一政党中出现若干派系（这是党中有党的最好的例子），尽管他们都是标榜同样的信仰却不能团结起来作为政党完成一定的工作，派系之争使政治扭曲，以至引起违反政党目的的事态，充分表现出X集团结构的弱点。

不仅是保守党，左派或全学联①，甚至在把政界派系抨击为不道德的一般人所属的集团里，或多或少也能发现这种机制。

这并不是说日本的所有的现实集团都一定经常具有以X结构为基础的等级组织。但是重要的是集团的职能越强，其中就越是包含有朝着这个方向建立人际关系的结构。据笔者所见，日本的所有社会集团看来都潜在有这一共通的结构（确定人际关系的基本原则）。

受指责的派系、"亲子"关系

使社会集团的存在成为可能的最低条件是圈子，若在农村，小的是"家""组"（近邻的职能集团）、"村"等形式，作为近代的形式则是官僚组织、公司组织等。在这种圈子里，往往有外人无法了解的组织，经常存在着一种具有复杂形式的没有底边的三角关系。

但是，这种圈子，或是在有形组织中存在有"无形"组织的职能，这一点当然不能轻视。但是其职能的低下并没有导致整个集团结构瓦解的危险性。反之，不是没有圈子，就是即使有而圈子很

---

① 全学联，即全日本学生自治会总联合会的简称。

松散的场合，集团的全部生命便维系于这--"没有底边的三角关系"的组织，这个组织必然被强调，要发挥巨大威力。

也就是说，政治家的世界、黑社会的世界是其典型的代表。它还明显地表现在由不稳定的小资本组成的渔业集团（由船主、船长、船伙组成），它历来在"亲子"、派系的名义下被说成是封建的、罪恶的，成为责难的目标。

第六章　领导人与集团的关系

一　受制约的领导权

领导人和直属干部的关系

在前一章，我们考察了日本式集团的内部结构，在这里我们把镜头对准领导人，进一步分析一下集团内的实际状况。

首先要指出的是，在具有上述内部结构的集团组织里，领导权是受到极大制约的。"头头"看起来似乎权力很大，但实际上与外国社会里的领导人相比，日本领导人的权限在许多地方是受制约的。

其原因之一是，在前一章所述的X集团的结构中，领导人不是直接管理全体成员，在大多数的情况下都是通过直属于领导人的干部来掌握的。这种情况使直属于领导人的干部具有极大的发言权，而领导人动辄要被迫为调整两个以上的直属干部的关系而煞费苦心。

这些干部在某种意义上都是作为各自领导下的成员利益的代表而出现的，相互之间不免会产生相当紧张的力量对比关系。这种机制经常对领导人施加压力，使领导人不得不花费相当多的精力来调整这种力量对比关系。

感情因素起更大的制约作用

领导人和直属干部之间的关系(其他所有成员处在这种 共 同

的关系下）由于是"纵向"直接联系的人际关系，因而要受到由此带来的感情因素的支配。

"纵向"的感情关系与同类者(兄弟，同事关系）构成的"横向"关系相比，形成了更为能动性的维系方式。用成语来表达就是"对爱护报以信赖，对关怀报以忠诚"。这种关系不是等价交换。

因此，与横向关系相比，纵向关系更容易增加感情因素的作用，个人随之进一步受到制约。这一关系不仅束缚着下面（部下），同样也制约了上面(头头）。"温情主义"一词所表达的对部下在感情上的关怀，经常是以对部下的理解为前提的，所以对部下的意见和希望在很大程度上是要采纳的。

决策行动要看领导人与直属干部的力量对比

如上所述，领导人不论在集团结构上、在感情上都是受制约的。

因此，日本的领导人不论多么有能力，也不能像外国社会里的领导人那样，自由地更动自己集团的成员，压制其他成员的不同意见，贯彻自己的计划。这样，不单不能采用独断的方式，而且站在大局的立场上，发挥更符合目的的领导权也很困难。

决策行动，在多数情况下往往要为直属干部之间的力量对比和直属干部与领导人的人际关系所左右。因此，领导人不但不能自由地控制，有时反而受他们的牵制。

因此有不少领导人甚至缺少作为领导人应当具有的"主动权"。宗派主义和派系活动的猖獗，事实上大都源于领导人缺乏这种主动权。

换句话说，领导人的权限非常小。由于战后日本的民主化，更加助长了这一倾向。现代日本社会里优柔寡断的领导人屡见不鲜。他们被迫作出决断时，往往是与在感情上关系最亲近的直属干部商谈，大都是听取他们的建议来做决断。

有时也会出现被称为独断专行的领导人，但那是仅仅限于，与直属干部的相对关系，在力量对比上领导人处于绝对优势，或是在人际关系上领导人具有充份的自信。但是，这与外国社会里的"独揽大权"相比，决不能说日本的领导人享有作为领导人的自由权。

领导人不过是集团的一部分

在一定的领域里，在特定集团处于压倒优势的场合，它的领导人在社会上享有很大声誉。但是一般并不像外界人想像的那样：它的领导人具有个人权力。有些看起来仿佛是该领导人的权力，实际上那是该集团本身的权力，领导人不过是集团的代表人，这种说法在绝大多数情况下可能更确切一些。

这就是说，日本社会里的杰出的领导人，不是由于该领导人个人的力量创建了集团，本来是由于他作为一位比较有能力的个人得益于其集团，而该集团与其他集团在力量对比关系上处于优势而造成的(如前所述，领导人的顺序是按序列排列的）.

也就是说，与领导人个人的能力相比，它受到集团内外条件的制约。东条英机同希特勒和墨索里尼是性质不同的领导人，其实那是这个日本社会的结构造成的。

在日本的情况下，说得极端一些，领导人不过是集团的一部分。为此，对领导人来说，让集团按自己的计划采取行动的自由是极为受制约的。另一方面，集团也不会让其领导人一个人负责任，他也没有突然被冷淡地抛弃的危险性。

二、权威性和平等观念的力量对比

独断和专行由此而来

处于这种地位的日本的领导人，若是一定要行使领导权，一般

的情况下，只能采取独断专行的方式。以"大权独揽"著称的领导人为代表，战前的许多日本领导人都采用了这种方式。在这里能看到的就是领导人的独断决定和专断专行。

在领导人的能力和人格非常出色的情况下、这种方式能比普普通通的日本式领导人作出更杰出的工作，贡献也大。但是如果领导人不具有上述素质，对该集团来说，这种方式就是一个悲剧，它会带来社会性的弊端。

日本的领导权为什么没有采取西欧近代的"主动权"，而是受到来自下面的力量对比的支配，相反采取独断专行的方式呢？这就是需要深思的问题了。这种乍一看完全相反的两种领导方式，取决于以同一结构为基础的实力对比之间的平衡如何。也就是领导人和部下的相对的力量对比决定了领导人的领导方式。

由于对领导人和部下的权力界限没有什么明确规定，而是在相对的条件下要看哪一方占据优势。特别是在现代日本这种朴素的民主（平等）观念在社会上十分盛行的情况下，作为普遍的倾向自然是下面的力量强，所以领导人日益变弱。因此，与战前相比，可以说更加助长了这种日本式倾向的流行。而从二次大战前到战后，集团结构本身、领导人和部下的基本关系根本没有发生变化。

过份平等的思想也源于此

近代西欧式的领导权，首先在于领导人与部下之间有约定，根据这种规定确定一定的权力界限，任何一方都不能行使超出规定的权力，同时也允许在一定范围内行使权力。

按照日本的说法，在这种力量对比上，上面强大则表现出"权威性"，下面强大则体现为"民主观念"。前者大都表现于战前，后者则在战后十分流行。不论前者、后者都没有用上下级的约束确

定权力界限，这在哪一种做法上都有很大弊病①。

不论二次大战前、战后，全面地看一下日本的各个集团，领导人行使独断专行的权力，只限于特定的领域和特定的条件下，从整体来看，正如前面所述，可以说领导权是受到整个集团的极大制约的。换句话说，就日本式社会集团来说，可以说组织优先于个人。

这种情况，进而可以说部下的力量强于领导人(或处于上级地位的人)。正因为是这种社会，便出现了盛行一时的过份民主，与真正民主思想不相符的平等观念。

三、领导人的资格

工作能力反而不受重视

在领导权上反映出的上下级关系的特点，也经常由日本社会

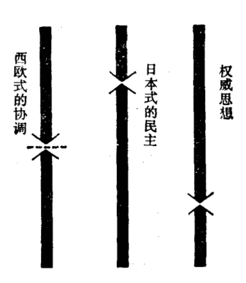
---

① 不论在战前或二次大战时期，看看集团内部，特别是领导人同直属干部的关系与今天二者的关系几乎完全一致。例如领导人受到来自直属干部的压力等，则经常表现于军队的上层。被称为战前的"权威思想"，可以说特别明显地反映在由持有特权的强有力集团的成员对弱小集团的人们采取的行动上。譬如正像官员和民间的关系那样。这个情况和以民主思想为标榜的今天的各种现象对照一下，可以看作是一种意味深长的反映。

行政官员们如果在工作(也在便于各个集团的民间人士作出展望的特殊会议)上不略加约束，就提出某些方案时，就会引起用"官僚统制"、"违反宪法"、"权威思想"等可怕字眼进行的反击。不论出现什么情况民间也会作出强烈反映，说是绝对不能让过去的恶梦重演。但是，现实情况是必须用某种方法加以调整。

为什么双方不相互磋商，以冷静的头脑制定双方均能接受的规则，并据以行动呢？相互给与方便，是可以产生在某种程度上对双方有约束的规则。而现在双方似乎都认定"规则是官僚制定的，对官僚有利"。

我痛切地感到"权威思想"不是罪恶之源，"民主"思想也不会产生混乱，与此相反，更根本的在于日本人的习性。不论追随什么"人"，受其影响也好，一个社会如果没有确定的"规则"，和据以执行的传统，它将会变成最大的癌症。



领导人(上)与集团成员(下)的力量对比

里十分发达的所谓"禀议制"①表现出来。不是把上级的设想强加给下级，相反是下级向上司提意见希望采纳。这也源出于使用官僚机构管理政治的方面，在企业内部则表现于正确运用从业人员的创造性。

如果充分运用这种创造性，说得极端一点，居上者即使是傻瓜也不要紧。事实上，这与认为年功序列体系不会带来什么不便是有联系的。一般认为在日本有的人既无实力又无本领，根本不适合当领导，甚至连这样的人也总是处心积虑地想当××长，事实上这种人当上了××长也能干下去，这种现象证明领导人的资格本身不一定取决于其个人的办事能力。

实际上，居上者、头头不如说没有才能更好。居上者本人头脑太聪明，工作上过于精明能干，这对下级、徒弟来说会降低他们本身存在的价值，反而导致对领导人的疏远。人们经常希望，在徒弟

①禀议制：即书面请示制度；指政府部门和公司团体等，对于不必召开会议决定的一般问题，由主管人起草方案在各负责人、有关人员之间传阅，取得认可。——译者

依靠头头的同时，头头也要依赖徒弟。当头头做的、想的必需能全部为徒弟（按他们想的）领会和理解。

和卓越的才能相比，具有对他人的理解和宽容，可说是日本社会中领导人更重要的资质。一个人不论你有多大的权力、能力和经济实力，只要你不能维系"纵向"关系，不能在感情上掌握下级，用感情密切同他们的联系，你就不能成为一个优秀的领导人。

领导人为什么大都是年长者？

通过上面的考察，我们明确了下述说法：即在日本的各个集团里，其领导人或负责的××长的位置，与外国的社会相比，不知为什么由年长者占据的居压倒多数。

所谓一定的个人占据集团的顶点位置，就是指在该集团的现有成员中只有参加该集团最早的一个人。在实际年龄上，即使他比其他成员年轻，但参加该集团组织以后的年限必须比其他成员长。因而一个集团的历史越长、规模越大，领导人本人的年龄也相对地要高，在这种集团里，且不说年轻人，就是中年人也根本不可能占据领导人或××长的职位。

日本社会中的重要位置全都由高年龄层的人占据的事实，实际就反映了集团的这种机制。

对于属于一定组织的日本男子来说，他们的社会活动（具备有权力和威信），到了50岁才提升，到退休前达到顶峰。在某些不受退休年龄限制的领域里达到60岁以上也无妨。在这个意义上，日本实际是老人的天堂。

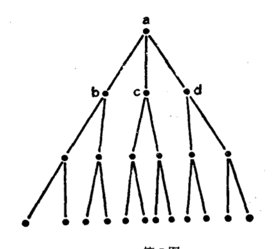
处在组织的顶点是绝对的条件

那种在其他国家算不上某方面专家、没有能力（或能力衰退了）的年长者，被称作某方面的权威，挂着种种头衔大出风头的情

景，却是日本社会特有的现象。但是，这个"老人天堂"并不是出自日本人的敬老精神。它取决于他的手下有多少徒弟，有什么样的有本领的徒弟这种由集团组织形成的社会势力（不是个人的能力）。

到了紧急时刻，如果没有能调动的队伍，不论多么年长也不会有社会势力。这使我们想起了既无队伍又无地位（或失去地位）的老人在日本社会受尽了冷遇！

一个人不论你的能力多么大，只要不在"纵向"组织的顶点位置上，便不能代表该集团，也不能成为领导人。即使成了领导人，在该集团内的"纵向"组织中，除了直属于他手下的人以外，他几乎不可能调动其他人。例如在第5图里，假定该集团成员c非常有能力，



第5图

也有领导权。但是这仅限于一定工作或一定时期，他即使处在这个集团的领导人的位置上，而他的支配力不过是直属于他的六个人。不仅是a，实际上要调动b、d及其部下，对c来说也是非常困难的。事实上，只要a不是领导人，他们经常是不愿协作的。

因此，对c来说，最好的办法是，那怕是同样花费力气，他要姑且把a树为领导人，以此取得b、d及其部下的合作，这就是完成工作

的方法。

这样，只要不是处在集团组织的顶点位置，不论你有多么大能力，结果并不能取得成绩。像c那样的人成了领导人，其调动能力便有很大局限。

集团中的现有的组织能力异常强大，一旦形成的组织，只要集团不瓦解几乎不可能变更。并且不要忘记集团成员的行动能力完全是以现有组织为前提的。因此，这一机制事实上是以该集团的存续为前提，只要不处在顶点位置，个人便不可能成为领导人。

除了个人能力起决定性作用的极少数有限的领域以外，在日本，一个人不论多么有能力，只要不处在顶点的位置就不能名副其实地大有作为。对有出色能力的中青年来说，这种机制诚然是一种极大的憾事。

集团的实力取决于其内部状况

但是这些有出色能力的人也未必全是怀才不遇，相反在许多场合，事实上他们总是高高兴兴地从事工作。这仍然是取决于集团的独特的内部结构。

这个日本式的内部结构，若是与其他外国的社会集团的结构作比较，在某种意义上又是极为松散的。也就是集团深深带有"纵向"线的职能，在A—B—C发生联系的场合，B很容易能介入到A或C的工作领域（若在外国社会里，这将受到严厉的制裁）。有能力的人在这里经常是大显身手异常活跃。在极端的场合，B大肆活动甚至能随心所欲地支配领导人A。

有时他事实上完全承担了领导人的工作。例如处在第5图的c的地位，名义上他奉a为领导人，大肆支使b、d及其部下来工作。这种场合是因为a在实力上完全为c掌握，a信任c，并依靠他的能力。

在这种意义上，像日本的领导人那样能给部下自由的领导人，

在国外的社会里是绝无仅有的。日本的集团组织，如果能维护序列，保持良好的人际关系，根据能力你可以大显身手，想偷懒的话，你也可以任意偷懒，它的性质就是有才干的、无能的人都同样养着。

日本的集团仿佛是一个僵化的组织，它偏重序列，乍一看非常缺乏灵活性，但它同时又是给与个人惊人的自由和充分活动的场所。

这样看起来，领导人个人有无能力不是那么大的问题。有一个好的领导人那是再好不过的事。但是并不能以领导人的能力来判断该集团的实力。不少场合招牌是假的。集团的实力实际取决于其内部状况。

问题是如何充分地发挥部下的作用

在这里，重要的问题不是领导人本身的能力，而是领导人如何充分地发挥自己队伍的能力。实现这一点很大程度上是依赖人际关系，取决于领导人如何很好地掌握直属于他的集团干部，并通过这些干部如何充分地统率直属于他们的部下。

当然，在建立那种机制的过程里，部下若有对领导人的人格上的敬爱，就能进一步顺利地发挥其作用。但是不论怎么说，首先要把领导人和直接联系者的关系作为组织的基础。

因此，一个人具有超人的能力，人们敬佩这种超凡的感召能力本身，便会集聚到他的下边，或是那个人失去超凡的感召能力时，过去忠诚于他的信徒便一齐抛弃这位领导人，像这样具有超凡的感召能力的领导人和集团在日本的土地上大约是培育不出来的。

日本的领导人即使具有超凡的感召力的因素，真正受其影响的首先是直接接触、构成该集团核心的干部，进而通过他们，只有通过与其下面联系的"纵向"组织，才能获得信徒。

大石内藏助式的人格魅力正在于此

日本的领导人的影响和威信本身，是通过他和部下在人情上的直接接触，才充分发挥作用的。事实上，日本人眼里的领导人的形像不是拿破仑式的英雄，而始终是大石内藏助① 式的人物。

集团的内在职能不是人们动辄说的由于头头本身的能力，而在于领导人在人格上能吸引有出色能力的部下，如何高明地带领该集团，发挥整个集团的力量。实际上被称为大头头的人一定是在人格上具有极大的魅力。因为支配部下的不是头头的命令本身，而是亲身感受到的一种人格上的魅力。

人们熟知的"看在我的面子上……"这一句台词具有远远超出一切理性判断的力量。一般认为高喊"天皇陛下万岁"而去战死的士兵们，实际上是平时受到小队长的体贴关照，认为这是他敬爱的"小队长的话"才英勇作战的。

在企业里，人们期望经理或居于上级职位者具有这种领导人的素质。实际上对职工来说，或就社会来看，像日本这样提出经理的人格问题的国家是绝无仅有的。

作为企业经理本人，不论在什么时代都要认真处理好人的问题。提出"企业的关键是人"，在日本这是经营管理的重要课题。很难设想，拿破仑是否像日本人这样深刻思考过部下的问题，美国的企业经理是否像日本企业这样深刻思考过职工的问题？或是认为有必要思考这个问题吗？

---

① 大石内藏助：即大石良雄(1659—1703)，江户时代中期赤穗47武士的首领。他是赤穗藩的家臣，1701年赤穗藩藩主浅野长矩以"受辱"为由，在将军殿上拔刀刺伤大名吉良义央，按规定被命令"切腹"自杀。大石良雄纠合47名武士为藩主浅野复仇，杀死了吉良义央。史称"赤穗47武士事件"。——译者

第七章　人际关系

一、欠缺契约精神

契约——取代“纵向”组织的方式

上面谈到的“纵向”构成的感情关系，从理论上看，它在作为社会组织基础的人际关系中是有代表性的三种方式中的一种。

第二种方式是前面已经谈到的，与“纵向”关系相反的“横向”关系。即以保持兄弟或同伙关系来取代“亲子”关系的方式。这个方式自古以来存在于许多社会里。到今天在印度、东南亚等地仍发挥着巨大的作用（有趣的是，在这一方式发挥了极大作用的印度，“亲子”关系几乎不存在了）。这会导致形成所谓“裙带风”、种姓和阶级，具有很大的危险性，会被有特权的集团所垄断。与“亲子”关系相比，它并无突出的优点。并且它不是由日本人的品质而产生的。

另一种方式是由契约关系决定的。这正像肯尼迪组织政府时，他根据各人的能力起用了与自己没有关系的腊斯克和对立政党共和党的麦克纳马拉，建立了肯尼迪内阁。这种做法，没有“契约”精神是绝对办不到的。在英美，与日本的政界相比，其政界具有无法比拟的优越性，正在于这种“契约”的可能性。

不过，据笔者分析，“契约”精神正是日本人完全欠缺的，以致使人几乎感到绝望。

本来就缺少契约精神

西欧意义上的契约关系在日本难于建立，清楚地表现在前面已经谈到的"全包式"的雇佣关系上。笔者认为，日本的近代企业，从早期起，不论劳动力过剩或不足，都采取了终身雇佣的方针，我认为从这个事实可以找到雇佣工人在日本难于建立西欧式的契约关系(雇主方面和被雇佣方面两方面均有理由)的原因。我以为企业经营者方面为了确保稳定的劳动力，作为挽留工人（特别是熟练工人)的方策，不是发展契约制，而是提出了更适合日本人的终身雇佣制的方针。

即使不是企业经营者，只要是雇佣过一些人，或是合作做一件事，或是有这方面经验的人，任何人都会有这种想法。一开始商量好做一件事情的人们，长时期一起干活，只要是没有结成前面谈到的某种"纵向"关系时，可以说一定会带来痛苦的经验。而其原因几乎都来自人际关系，特别是感情上的矛盾。

每个成员之间，领导人和其他人之间，感情不融洽，就不但会出现怠工者，而且会出现捣乱的和躺倒不干的人，自己的要求不能得到充份满足，工作中途就会提出"我不干了"，或"交出辞职书"等情况(有时是真正不干，有时是以威胁告终)，使领导人难堪，让你尝尝某种利己主义的味道，这是日本人的拿手好戏。

这能说是人们对完成共同的目的和工作缺乏责任感吗，即使有责任感，对每个人来说，人们更重视人际关系中的感情因素，这是对感情倾向的承认。这不是不执行契约，而根本原因在于缺少契约观念。不论是工作的委托人，或是接受委托的人，二者都是如此。

目的就是一切的西欧领导人

这种情况在战后日本十分盛行的所谓学术调查团（其他如登山队、探险队的团体情况也相同)的人际关系中也经常表现出来。

把这种情况与笔者熟悉的法国人、意大利人组织的调查团来比较一下，情况就非常不同。由欧洲人组织的调查团大都是以团长的名字而不是以某某大学来命名，团员不一定是团长所在大学的成员或其弟子，而队长一般从适合调查团任务的专家中来选任、约请，然后组织起来的。

因此在很多场合，队长由以前根本不认识的人担任。团长与团员一旦结成了契约关系，直至调查工作结束以前，团长与团员的关系是贯彻始终的，只要是涉及工作方面，团员要绝对服从团长的命令。例如，不论是多么有名的摄影家，只要成为团员，就要按团长（即使比摄影家年轻，也没有他有名气)的指示一张张拍摄照片。然而，即使在调查期间，如果与工作无关时，例如，团员晚上到哪儿去玩，或做任何事那是绝对自由的。与工作无关的行动，也没有必要征求团长的意见。不过，只要涉及工作方面，团长可以按自己的意思指使团员去完成任务。

日本领导人的主要任务是保持和睦

然而，在日本的学术调查团里，用契约的方式把不同辈份的团员组织在一起时，几乎毫无例外都会招致失败。即使不失败，工作效率也低。处理感情上的人际关系要花费很多精力，预定的工作一点也不能顺利进行，当事人十分辛苦。

这种调查团一般分为几派，团长几乎成了流言蜚语的攻击对象。在日本很出色的（？）大学教授也会在当地人和外国人面前吵架，相互怨恨，结果是在当地留下了坏名声。这种情况下，不论由

多么优秀的团员组成，经费如何充裕，却丝毫不能取得工作成果。

相反，领导人是老资格的教授，团员全是由他的得意门生组成的调查团效果却很好。在这样队伍里，不论调查经费多么拮据，环境多么艰苦，也都能完成任务。这是在于团员有一种可爱的积极性（日本意义上的），为了我们的团长（老师）不惜牺牲一切，另一方面得到团长的支持，他对可爱的弟子表现出无限慈爱的关怀。

在这种关系下，团长虽然也有权力，但是由团员左右团长的情况，虽然看不见，却是相当多的。实际上，领导人的权限和欧洲人组成的调查团相比要小得多（这一点在第六章论述领导权的部分也有详细的阐述）。因而，在许多场合学术上很有造诣、有才能的领导人并不能充分发挥作用。设置团长的理由，与其说是领导调查或完成自己的调查任务，不如说是处理人际关系，在于保持调查团的和睦。调查团是共同社会（Gemeinschaft）式的“大家的调查团”。

用封建性说明不了的人际关系

相反，欧洲的调查团自始至终是团长主持的调查团，团员不过是为了完成团长的工作而接受各自的任务，是一种利益社会（Gesellschaft）式的团体。顺便说一下，调查团结束回国，随着调查团的解散，团长团员每个人都各奔前程了。另一方面在日本，这种共同体式的关系继续一生的可能性很大。可以说，正因为以这种可能性为背景，调查团才可能以成功告终。

应当指出，正如这个学术调查团的状况所表明的，以“亲子”为象征的人际关系，不仅在政治家和黑社会的世界里，实际上在有进步思想的人士、被称为文化人的人士、在大学讲授西欧经济或西欧社会课程的教授，或是在最尖端技术的大企业里工作的人们中也能看到。这个根深蒂固的人际关系状况，决不是像人们历来所说的

那种"封建性"的简单关系，又不是用工业化或西欧文化影响便能简单纠正的东西。

可侍二君的西欧和不事二主的日本

契约精神的有无，一般认为可能是起因于超出这些经济的、文化的变动、历史发展等水平，是一种根深蒂固的东西。用中世纪的主从关系把西欧和日本对比一下便会明白。

正如"忠臣不事二主"所表明的，一生中直到子孙后代，如果只侍奉一个特定的君主被看作是理想，至少在一个时期同时侍奉二个以上的君主，这对日本的武士道(不，即使是日本人的一般心情）来说是无法想像的。或即使这么想，而对日本人来说那是非常困难的。

不过，在中世纪的西欧，由于主从关系不一定是以无限期地约束整个一生为前提的，不仅可以变更主君，同时侍奉一个、二个或三个主君也是可能的。并且不会受到什么道德上的责难。即使与近代的契约在内容上有所不同，但在西欧，契约精神甚至在封建时代也能看到。

违背契约精神表现在各个方面

这种差异在今天也常常反映在师生关系上。在欧洲及亚洲各国，一个弟子有好几位老师是很普通的，人们并不感到任何不便。但在日本的情况下，一般大都以一个特定的人为老师。而老师方面，一般也对自己的弟子另有其他老师感到抵触。

这样看来，可知在日本社会根深蒂固地潜在地存在一种与契约精神性质不同的、长期确定的单一的"纵向"人际关系。

诚然，在现代日本的社会制度下，靠感情培植的"亲子"关系形式变成了非私交性的官吏交往，不受这种"纵向"关系约束的情况

虽然也不少，不过因为条件的不同，诸如利害关系很深，采取具有涉及生死存亡那样重要性的集团行动时，或者受传统权势支持的、特权很多的集团在完成紧急而又重要的工作时，纵向关系的重要性便突出地表现出来了。而这种倾向或多或少表现在我们社会生活的各个方面。

二、相对性价值观的支配

感情上的"纵向"联系

在个人与个人之间难于确立一种理性的或抽象的契约关系，可以说那是因为人际关系一般是通过亲自的、人与人之间直接的关系确定的。

日本现代企业中的资方经营者和职工的联系以及在被称为有西方教养的知识分子中间，这种纵向的感情关系也极深，所以如果形成黑社会的"亲子"关系，不用说就更深了。为了师父甚至可以杀人那是理所当然的。

据一位少年教养所的所长说，一度经历了黑社会生活的孩子，几次三番把他领回来他又跑回去的原因，就是在黑社会里这些孩子能得到一种在教养所和亲属那里得不到的理解和爱。"亲子"关系之深和感情因素对弱者来说，便形成了一个安全的世界。

值得注意的是战后日本十分盛行的新兴宗教集团，他们的领导人很有魅力，他们的集团组织的基础便是以直接接触为媒介的感情上的"纵向"联系。创价学会通过折伏① 的"纵向联系"、立正

---

① 折伏：是日莲正宗的固有名词，类似于佛教的"降伏"一词。据创价学会解释，所谓"折伏"就是以实际行动通过斗争消灭一切错误的宗教和低级的哲学，传播正确的宗教("日莲正宗")和高级的哲学(《法华经》)。——译者

佼成会①的"亲子关系"就是这种"纵向联系"的典型代表。通过这种纵向联系，信徒被牢固地纳入组织网，使其沉湎于"我已经不是孤单一个人"的安全感。

还有些被称为具有悠久历史传统的宗教教团，他们与这些新兴宗教虽然不同，但基本上也可看到一种"纵向"的联系。例如，真宗的信徒，他们与其说是以真宗这种共同的教理本身为媒介而形成集团的，不如说实际上是由于自己的父亲、祖父也是教徒这样的"纵向联系"支持着现在的信徒个人的。

在宗教信仰这种乍一看好像是以抽象的东西为媒介而形成的集团里，情况表现得惊人的突出。贯穿在教团组织本身的纵向关系也清楚地表现在天理教②的本教会、分教会组织、真宗的本寺、末寺关系方面。

非逻辑性、非宗教性的道德社会

更为有趣的是在"神"的观念本身也能看到这种情况。对日本人来说，"神"和"祖先"只能求之于这个"纵向联系"，在日本文化中一般是找不到这种抽象的、对完全脱离人类社会的"神"的认识的。极而言之，"神"的认识也是从个人的直接接触的关系出发的，并以此为媒介，把它理解为纵向联系的延伸。可以说日本人的价值观经常被强烈地置于和自己的现实的人际联系上。

这个过于具有人性的（人际关系优于一切）价值观的社会不是宗教性的而是道德的社会。也就是人际关系成为确定自己位置的尺度，引导自己的思考。

---

① 立正佼成会：日本佛教法华系统的新宗教。1938年由庭野日敬和长沼妙佼从灵友会分裂出来而创立。它一面继承灵友会的信仰，强调个人的人格构成，并吸收了多种神佛信仰。——译者

② 天理教：原教派神道之一，1838年由中山美伎创立。其教义含有佛教、融合神道、修验道的影响，立足于死即再生，以现世为中心，强调靠神灵改革世道。——译者

人们在为自己的思想、行动确定方向时经常说："因为大家都是这么说"，"因为别人这么做"，"因为大家要求这样做吧"，另一方面又用"不应当这样干"，"那样想是错的"，"那种想法过时了"之类说法来限制他人的思想和行动。

这种方式，对于他人的反驳，经常并不加什么逻辑性的、宗教性的理由，如果说有什么理由支持这种说法的话，那就是"社会人士都这么想"。也就是社会的强制。所谓社会的道德不是在于"修身之本"，不用说就是这个社会的强制。因此由于社会所处的条件，对善恶的判断是会变化的，与宗教在基本意义上是以绝对性为前提相反，道德是相对的。日本人的想法和信仰在二次大战前、战后经历了很大变化，而且战后以来到现在又有了很大变化，这个事实是因为日本人是把价值尺度放在这种变动的实态本身（社会）上。

那里有一种集团的趋向

这个社会强制不是在日本社会这样大的方面，而是在小集团中的密度很高。

一定的集团在与其他人接触和交谈时，不论谁嘴上都会说"我们首先必须统一意见"。集团的约束越紧固，作用越大，集团对个人的社会强制便越强。换句话说，只此一点便限制了个人的自由思考和行动。

这样不停运动的结果，一定集团的成员便出现个性非常相似的现象（不断受到这个集团强制的个人，长时期以后最终又会脱离），又出现由相同个性的人们组成集团的现象。应当指出，实际上在日本社会，那些以特定的主义或思想为旗帜的某些集团的人们在类型上都具有相同的个性。

而各个小集团经常具有一种与他们所主张的主义或思想在逻辑上没有关系的趋向（可能出自具有相同倾向的人们的个性之总

和），在本质上，即使对那种主义或思想有共鸣，但如果相互不具有那种个性的话，要成为该集团的成员是困难的。

另一方面，对该集团所标榜的主义完全没有异议，即使为此进入该集团，但由于与这种本质问题无关的小事情会形成不同意见，往往由于感情上的差异一旦明朗化，便会受到制裁，被迫脱离该集团。

集团的生命在于相互的人际关系本身

因此，在日本不论以任何一种主张或思想为旗帜的任何集团，该集团的生命不在于"个人忠实于该主义（思想）本身"，不如说在于相互的人际关系本身。

在这里，和宗教一样，主张或思想在日本社会里不得不退让。日本尽管是堂堂的文明国家，但迄今在日本未能出现一位能够夸耀于世界，对外国社会的人们产生巨大影响的伟大的宗教家、哲学家的事实，似乎与日本的社会结构不是没有关系的。

考察到这里，我们可以说，在日本人的价值观的基础上可能不存在以绝对性为前提的思考或逻辑的探讨，或是虽存在而水平很低，相反却强烈存在着一种以直接的、感情的人际关系为前提的相对性原理。

如上所述，这个情况已由领导人与部下的力量对比关系上缺少规则作为界限，人与人之间关系上缺少能用契约来表示的约束充分地表现出来了。

三、感情先于逻辑

日本评论家的观点及其感叹

这种容易忽视逻辑的相对性价值观如实地表现在现实的日本

人的人际关系和对话中。特别是在智力活动中更暴露出致命的缺陷。一个最好的例子便是日本人开展"批评"的困难性。

有一次，中村光夫[①]先生曾对日本的评论家的立场和接受批评的方式发出感叹。笔者也有同感。

在论述到作品本身时，稍加褒奖，便会被作者理解为"他对我有好感"，略加批评便被看作"这太不像话！"评论超越了作品，变成了人对人的直接的感情表现。

除了像雨夜的星星那样极少数人以外，评论家和书评作者往往玩弄带感情的词句。说什么"我喜欢这个"，"我怀疑作者探讨问题的意识"，"作者下的功夫不够"，"作者周围的人们如何如何"，书评在旁及到作品以外的作者态度与为人的同时，大量地带有个人的感情成份。很多时候是执笔人与作者的人际关系决定了书评的体裁和内容。

明确地说，对陌生人或反对自己的人的著作加以贬低，对熟人、朋友，特别是前辈的著作，一定加以褒扬。而且考虑到往往(笔者最终也只能如此）在真地指出作品的弱点之后引起的、遭人讨厌的、个人感情用事的攻击，最后只想写些敷衍塞责、含糊其词的话。或是只好一开始便拒绝约稿。结果，受损失的是作为第三者的读者。这在社会上是个很大的负效应。书评的可信任程度非常低。

日本社会不会有真正的对话

这种讨厌的情况不限于书评这个特殊的领域，在我们每天的生活中也会遇到。谈别人的事情，对某件事、某个问题，人们在

---

① 中村光夫(1911——)日本文艺评论家、作家。由于他在前期的文艺评论中对日本作家进行了严厉的评论，他自己写作的小说也受到了许多人的批评。——译者

发表自己的意见时，要想不考虑对人的关系、特别是给对方在感情上产生的影响便发言是非常困难的。

诚然，在任何社会里都会或多或少有这种考虑，但是一般认为在外国社会的日常生活中没有像日本社会这样极端忽视理论逻辑，一味迁就感情的情况。

其证据就是日本人在谈话方式上缺少辩证的观点。正如书评中不是一片"表扬"声，就是通篇"贬词"一样，压倒多数的谈话，不是一方夸夸其谈，对方点头称是，就是为反对而反对，双方各谈各的，互不交锋，自始至终在原来的观点上兜来兜去。

一方夸夸其谈时，谈话或听话集中于谈话人或听话人一方，称得上是一场"有趣谈话"的实在很少。到了与外国人交谈时，日本人的言谈内容索然无味的居多。

日本的小说也清楚地反映了这个现实。一般小说中的对话，常是不言自明，就像河水沿着固定的河床流淌那样的对白占压倒多数。那种对话根本算不上理论逻辑上结构紧密的、妙趣横生的词令，不如说只是沿着主人公的感情发展而叙述的。听话人一般是扮演配角，要作为对话者参加进去十分困难。在这里毫无例外出场谈话的仍决定于"纵向"关系。谈话人一般由职位高的（或在座中的有威望者）垄断。

使人不能公开地据理反驳

因为在一般的谈话中上述倾向很明显，所以到开会时，这个倾向更加严重。以致在许多情况下使人弄不清开的是什么会。日本人的这个习惯在召开学会和研究会时表现得最为突出。年轻学者一般不能对前辈学者公开进行反驳。

这种场合下，看一看在学会上进行反驳的方式，首先要在不必要的赞词（还要罗列最高级的敬语）上花费很多时间，然后用一

点点时间谈到自己的反驳，而措词则要给人以微不足道的印象。从客观上看，人们只能认为，学者不是在追求真理，而要优先处理人际关系

在西欧，在亚洲，我都没有见过学者间的这样不合理的交往。由此可以看出日本人对学术的暧昧性（至少在社会行动上）。重头衔不重视实际才能，这大约就是学者圈子的状况。

在某种意义上有纵向联系的人们中，因为反驳会受到这样的压制，所以毫无顾忌的反驳，经常出自没有这种关系的人们（属于其他集团的人们）、或反抗者（例如，抵制上司而发言的部下和对教师抱有不满的青年学生等）。这种场合虽说是反驳，实际上不是理论逻辑上的反驳，而容易采取感情攻击的形式，这一点仍可看作是缺乏逻辑性。这种典型的例子就是在野党在国会中对执政党的反驳。

自始至终是无结果的平行线

抱有相反的或不同主张和想法的人相互交谈和讨论时，一般是只强调自己的主张，在两者之间并没有理论逻辑上的深入发展。更令人吃惊的是两位有代表性的日本文艺评论家明确地谈到了这一点。他们断言：

> 一切争论决不会得出预期的结论。争论自始至终一直是互不交锋的平行线。评论者和作家的文字应酬，不变的只是保持沉默的礼貌。（荒正人[①]《群像》昭和39年〔1965〕5月号）
>
> 至少要想改变他人的观点……是不可能的。对当事人来说在争论中重要的经常不是理论逻辑，而是体面，从社会来看，这不过是凑热闹性质的东西。……责难、攻击、争吵都不

① 荒正人（1913——　　）日本现代评论家。——译者

是进行理论逻辑的探讨,不过是当事人坚持自己的主张。(伊藤整①同上杂志)

这样看来,不论在日本的学术界或文艺评论界,真正的争论都很难进行,即使有责难 (censure),也很难有真正的批评 (criticism)。

感情是从事批评的大敌。感情虽能给人力量,也只限于个别情况。由于缺乏判断力,这种批评有注定的弱点,即只能引起立场和心情相同者的共鸣。

日本人的无戒备的谈话在国外没有先例

在文艺批评这种特殊领域之外发生争论,有时一方不作出让步事情就无法进行时,造成一方坚持自己的主张,另一方作出让步的原因,在多数的情况下,不是争论的主题本身,而是由于其他社会性的强制。

因而作出让步的一方总是容易留下感情上的不满,这对第三者来说不少是不可理解的结局。他们远远不能心情舒畅地把这看作是由理论逻辑决定胜负的结果。

日本人所谓"谈得来"或"有话可说"的场合,一般的前提是志趣相投,或一方作出某些牺牲而对对方抱有同情或共鸣。也就是以感情的融洽为前提,才能有话可说,所以相互间必须对对方在感情上抱有一定的理解。因此,初次见面的人或是陌生人,日本人实在不会说话,他们的弱点是只会谈些无聊的客套话。

相反在熟人或志趣相投的伙伴之间,他们的谈话十分融洽。这时候他们能出色地进行感情交流,有时那怕仅是只言片语内心也能相通,没有暗示,突然改变话题也没有什么大的妨碍。当然,

① 伊藤整(1905——1969)日本现代作家、评论家。——译者

可以自由自在地省去烦琐的敬语，说什么话也不会发生误解，不会发生不合时宜的事，内心很放心（即使伙伴间有纵向关系，在这种场合也允许不拘礼节）。

日本式谈话在这种条件下实际上可得到最大乐趣。相互间可以随意交谈，因为是非逻辑的，内容也许是非理性的（知识分子的场合也一样），这是一种休息，对社会生活有很大贡献。这样的无戒备的谈话至少可以说在外国的知识分子中间是不存在的。

抛开逻辑，重视联络感情

日本人对逻辑敬而远之，特别喜好联络感情。至少在社会生活里，包括知识分子在内，日本人不像西欧和印度的人们那样在日常生活里有一种以逻辑活动为无限乐趣的习惯。

讲逻辑一般是在书本和讲义中，在研究室，在律师的工作中，而在沙龙、茶馆、饭桌和酒宴上用不着逻辑。在这样的地方，提出逻辑，谈大道理会受人排斥，讲死理的人让人敬而远之。

获得诺贝尔物理奖的朝永振一郎博士曾经写过下面一段话：

> 外国的物理学家连吃饭、喝酒时，也立刻议论物理问题，拿出纸和铅笔列出公式，让人感到好像入了迷似的，日本人简直做不到。

我初到外国，生活还不习惯时，对于他们在吃饭时，欢聚在沙龙里也要谈论费脑子的话题，感到无话可说。相反地 到日本来的外国知识分子常说日本人喝起酒来便海阔天空无所不谈，他们插不上话，只好坐在一旁静听。

有位中国人看到日本人的这种态度对我说，他很羡慕日本人那样无戒备的欢谈。有个美国人认为，日本的企业家尽管和美国的企业家同样地忙碌，但因心脏病而猝死的死亡率却很低，肯定是因为他们有时间在酒宴上说傻话。

在没有逻辑的世界游戏——这很容易在日常生活的场所进行，在公私关系交错的整个社会生活的节奏中，它被置于重要而潜在的地位——也可能被外国人看作是一种生活艺术。对日本人来说，这肯定是在严格有序的生活中治疗精神疲劳的重要活动，它对人们的精神卫生作出了贡献。但是要把这个没有逻辑的世界让它在社会生活中这样发挥作用，向没有这种习惯的外国人作出解释是很困难的。

日本人、日本社会、日本文化具有外国人难于理解的性质，它没有国际性，一般认为其原因正在于此——就是说，联络感情优先于逻辑，它具有重要的社会职能。

结 束 语

正如以上所述，日本人在社会生活中的这一非逻辑性（相对的关系），可以说正是分析日本社会的难点。

但是，许多日本人能大体顺利地从事社会生活，其中必然存在一定的体系，不论日本人如何不按逻辑采取行动，而其体系本身按理是具有一定逻辑性的。

如果不是这样，人们就会像在交通出现故障时一样，到处发生冲突，无法行动，社会就会陷入手足无措的混乱。不论什么样的社会，要让人们的社会生活不发生大的障碍，就需要一定的社会结构的支撑。我们社会人类学家确信，有社会的地方一定有结构。

发现社会结构（相当于语言中的语法），把它加以理论化，拿来与各种社会的结构作比较，研究人类具有的社会，就是社会人类学的工作。

本论文里谈到的日本社会的许多现象，有些片断已是许多人指出过的，又是人们多次经历了的事实。但是本论文的主题不是强调这些现象是日本式的，而是提出这些现象出现的逻辑必然性，换句话说是提出贯穿日本社会的、被统一的、令人吃惊的逻辑性的机制。

当然，在近代国家，任何社会都具有共通的制度、组织，如学校、行政机关、官僚制、企业组织等等。但是，这些已经明确地被制度化，任何人都能明确掌握。我们把它称作正规结构（formal structure）。

相反，另一方面尚未明显表现出来，但是那种对规范实际的人际关系会起重要作用而又无形的潜在的组织，我们称之为非正规的结构(informal structure)。一般认为这正是该社会的职能的原动力，是表现该社会特点的组织。

现实中，这个非正规结构和正规结构是交错存在的，不过，本书实际上重点探讨了这个非正规结构。

通过探求这一非正规结构而把握的、本书所提示的日本社会的特点，决不是说日本人在本质上与其他外国社会的人们相比是不同的。

在具有各自悠久历史的文明社会，漫长的时期里使该社会发展和形成了独特的习惯，与其他外国社会的习惯相比，使之深深具有不同人种、不同民族之感，甚至让人们感到其文化的差异宛如是决定性的生物学差异似的。但是正如生物学家所指出的，任何人都是"人类"这种"动物"的一"种"。任何社会的人们，作为人"种"不仅具有同样的特点，尽管文明有了巨大的进步，而对于一定条件，不论作为个人也好作为集团也好，都表现出与其他动物共通的反应，这一点是可以充分指出的。

因而在谈论"日本人如何如何"之前，在给出一定的同一条件的场合，有必要带着疑问来看，即使不是日本人，哪怕是任何其他国家的人不是也会作出这种反应吗？

这里想特别强调的是，笔者是把这种一定的"条件"考虑在内来考察日本人、日本社会的问题的。笔者说的这个"条件"是特指社会学的条件。所谓社会学的条件是通过该社会的漫长历史，用政治的、经济的及种种文化因素的发展和综合而形成的。这样形成的现有的社会结构(包含正规的和非正规的结构)本身也是构成今天的日本人的行动的重要条件。因此，所谓的一定的"条件"并不是在实验室中能简单制造的（其实这一点正是作为社会科学的社会

人类学过程的难点和复杂性)。

但是，在日本社会的情况下，存在有支持这个条件的一大特点。不言而喻，它就是社会的“单一性”。一般认为，看来现在在世界上没有一个国家（即“社会”）具有这么强烈的单一性的例子。

特别是只要按现在的学术水平追溯一下，日本列岛是由占绝对多数的同一民族占据的，他们明显地共有同一个基本文化。若是只看日本列岛，对人们常说的关东、关西或东北、西南日本的提法及其他地区的地区差别进行仔细考察，可知全国的共通性异常强，远远超过这一地区差别。实际上与其他国家作比较来观察它，所谓日本的地区差别，不过是同类社会中的相对差别而已，可知共通性方面具有重要的份量。

日本列岛上的这一基本文化的共通性，特别是由于江户时代以后由中央集权政权建立的发达的行政网，更加助长和形成了强烈的社会单一性。近代彻底普及的学校教育进一步对人口单一化作出贡献，特别是二次大战时期的举国一致体制，战后的民主化、经济的发展采取了增加扩大中间阶层的形式，可以说更加推动了日本社会的单一化。

正是日本社会的这个单一性，在本书中阐述的决定人与人、人与集团、集团与集团的某种关系时成为重要的基础。由“场所”形成的集团、平等思想、同类集团之间的竞争、感情优先的世界的形成等等，如果说都是以这个单一性为前提的话，这是人们更加能够首肯的。

正如通过以上的考察所说明的一样，本书不在于说明“日本人的特点”，而始终是阐述称作“单一社会的理论”的著作，这就是作者的立场。

附记

本书的英语版及法语译本如下：

Chie Nakane, JAPANESE SOCIETY, 1970, London: Weidenfeld & Nicolson, Berkeley: The University of California Press, 1973 (as Pelican Sociology), Penguin Books (England).

LA SOCIÉTÉ JAPONAISE (tr、L.Ratier), 1974, Paris: Armand Colin.